

# SALUD MENTAL, DESCONEXIÓN DIGITAL Y TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

2023

## Autores:

Ana Belén Muñoz Ruiz  
Ángela Martín-Pozuelo López  
Adrián Todolí Signes

## Dirección::

Adrián Todolí Signes



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

UGT    
País Valencià



# Índice

<b>1. Introducción</b>	5
<b>2. La desconexión digital y la prevención de riesgos laborales</b>	8
2.1. <i>Marco jurídico de la desconexión laboral</i>	8
2.2. <i>La desconexión laboral como parte integrante del deber de seguridad de la empresa</i>	11
2.3. <i>Principios generales para la prevención de la desconexión digital</i>	13
2.4. <i>La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva</i>	14
2.5. <i>Factores de riesgo</i>	18
2.6. <i>Consecuencias</i>	25
2.7. <i>Medidas preventivas</i>	25
2.8. <i>El deber de colaboración reforzado por la persona trabajadora (artículo 29 LPRL)</i>	32
2.9. <i>Función transformadora de las delegadas y los delegados de prevención y comités de seguridad y salud en la negociación colectiva</i>	33
<b>3. Riesgos específicos del teletrabajo</b>	35
3.1. <i>Riesgos derivados del peculiar lugar de trabajo: riesgos domésticos y genéricos</i>	35
3.2. <i>Factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales en el teletrabajo</i>	36
<b>4. El papel de los servicios internos y externos de Prevención ante los retos del teletrabajo</b>	54
4.1. <i>Zona habilitada para el teletrabajo: ¿se pueden exigir requisitos específicos?</i>	55
4.2. <i>Metodología de recogida de información preventiva</i>	57
4.2.1. <i>¿Un convenio colectivo podría exigir que las personas teletrabajadoras aceptaran el acceso al domicilio para las comprobaciones necesarias en materia de prevención?</i>	59
4.2.2. <i>¿Qué consecuencias podría tener la denegación del permiso de acceso para la persona trabajadora?</i>	61
4.2.3. <i>¿Qué consecuencias podría tener la falta de cooperación de la persona trabajadora en materia preventiva en supuestos de teletrabajo?</i>	61
4.2.4. <i>¿Qué consecuencias podría tener para la persona trabajadora proporcionar información falsa en materia preventiva?</i>	63
4.2.5. <i>¿Se podría pedir información de las personas que comparten el domicilio con la persona trabajadora?</i>	63
4.2.6. <i>¿Se podrían establecer requisitos vinculados a la persona trabajadora para acceder al teletrabajo?</i>	64
<b>5. El accidente de trabajo en el teletrabajo</b>	65
5.1. <i>La doctrina de la ocasionalidad “relevante” en casos de teletrabajo</i>	68
5.2. <i>La especial incidencia de las enfermedades cardíacas en el teletrabajo</i>	69
5.3. <i>¿Puede una persona teletrabajadora sufrir un accidente in itinere?</i>	73

<i>5.3 Las enfermedades de trabajo en casos de teletrabajo</i>	<i>77</i>
<i>5.4. La aplicación de la presunción de accidente de trabajo en el teletrabajo</i>	<i>78</i>
<b>6. Conclusiones</b>	<b>85</b>
<b>7. Recomendaciones</b>	<b>90</b>
<b>8. Bibliografía</b>	<b>93</b>

## 1. Introducció

El 44% de las personas trabajadoras de nuestro país afirman haber sufrido mucho estrés en el trabajo la jornada anterior, siendo estos porcentajes incluso superiores para las mujeres – quienes alcanzan el 47% frente al 42% de los hombres a nivel global– (State of Global Workplace, 2022). Especialmente la pandemia y el auge del teletrabajo ha puesto de relieve la necesidad de centrar la prevención de riesgos laborales en la salud mental.

Las normas en materia de prevención obligan a la empresa<sup>1</sup> a evaluar todos los riesgos laborales a los que las personas trabajadoras están sometidas. Sin embargo, históricamente, los riesgos psicosociales, relacionados directamente con la salud mental, han sido descuidados. Algo que no puede seguir ocurriendo ante las alarmantes cifras. Así, por ejemplo, un estudio de 2022 señala que, si se minimizase el estrés laboral, se reducirían hasta en un 18% los casos de trastornos depresivos (DRAGIOTI *et al*, 2022, pp. 6-7). En efecto, la conexión entre salud laboral y salud mental es directa.

El presente estudio parte de la hipótesis de que existen dos grandes factores que incrementan los riesgos psicosociales. De un lado, la intensidad del trabajo y, de otro lado, la falta de descanso adecuado (alargamiento de jornadas), especialmente la falta de desconexión del trabajo.

En este sentido, este trabajo se centra en **detectar, describir, analizar y sistematizar los grandes Riesgos para la Salud mental y la Salud en el trabajo que plantea la falta de una correcta desconexión digital y, a la vez, proporcionar recomendaciones y guías para evaluar y reducir los riesgos derivados de ello.**

La pandemia y el auge del teletrabajo han supuesto un aumento de los riesgos psicosociales derivados de las nuevas formas de supervisión, control y monitorización laboral, así como otros riesgos para la salud de las personas. De esta forma, este estudio prestará especial atención a los retos que suponen los accidentes laborales durante el teletrabajo y la gestión de la prevención en esta nueva modalidad de trabajo.

Concretamente, en la Comunidad Valenciana, un estudio realizado por LABORA (Todolí y Peiró, 2022) señala que el 27,83% de las personas encuestadas manifestaban ser teletrabajadores y teletrabajadoras, lo que supone una cifra de 929.292 personas en tal situación en la Comunitat Valenciana. Casi dos tercios de las personas que teletrabajan comenzaron en esta situación a partir de marzo de 2020. De esta forma, se constata que la población teletrabajadora es de suficiente entidad como para que merezca un estudio específico.

Adicionalmente, el propio estudio señala la falta de desconexión digital y descanso en el teletrabajo. Así, el 20,2% de personas teletrabajadoras de la Comunitat indican que trabajan fuera de su horario de trabajo con mucha frecuencia. Un porcentaje que aumenta hasta el 66% cuando se refiere a trabajar fuera de la jornada con alguna frecuencia. En este caso también se encuentran cuestiones de género. En este sentido, destaca que el 13,1% de las mujeres que teletrabajan lo hacen siempre o bastantes veces en fin de semana (frente al 8,3% de los hombres).

---

<sup>1</sup> A lo largo de este trabajo se hará referencia al concepto “empresa” como sinónimo de empresarios y empresarias.

Concretamente, **un 56,2% de personas teletrabajadoras en la Comunitat Valenciana manifiestan recibir correos fuera de su jornada laboral.** Este porcentaje se eleva hasta el 71,8% en el sector educativo y artístico. A su vez, las llamadas telefónicas fuera de la jornada de trabajo son habituales para el 35,2% de las personas teletrabajadoras. Por último, un 37,9% asegura recibir con bastante frecuencia mensajes de texto o de audio fuera de su jornada laboral, siendo más frecuente entre la plantilla de las pequeñas empresas y del sector de la información, las finanzas, los profesionales y científicos.

De todo ello se deduce que queda mucho camino por recorrer en las empresas valencianas para conseguir una verdadera desconexión digital en el teletrabajo. En este sentido, **casi el 60% de teletrabajadores/as señala que su empresa no cuenta con un protocolo para permitir la desconexión digital y un 62,7% afirma que su empresa no ha realizado una correcta evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo.** En ambas ocasiones estos porcentajes son superiores en las PYMES. También es preocupante conocer que una gran mayoría de las personas que teletrabajan (72,2%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo. Este porcentaje es mayor entre aquellas personas que iniciaron el teletrabajo con posterioridad a la pandemia.

En general, se observa una falta de preparación de las empresas ante el teletrabajo. En este sentido, un 38% de las personas teletrabajadoras de la Comunitat Valenciana afirma no contar con el apoyo técnico necesario por parte de la empresa ante problemas informáticos o de conexión que impidan el correcto desarrollo de su actividad laboral. No obstante, cabe señalar -que todo proceso de adaptación a una nueva modalidad de trabajo lleva tiempo. Así pues, es de esperar que poco a poco estas cuestiones vayan mejorando.

De esta forma, el presente trabajo pretende, además de otorgar herramientas para que empresas, personas trabajadoras, técnicos/as de prevención y sindicatos mejoren la prevención de riesgos laborales en materia de salud mental, alertar de los nuevos riesgos psicosociales derivados de la falta de desconexión digital y del teletrabajo.

Para ello, en este trabajo se analizará la desconexión laboral como parte integrante de la seguridad y salud de la empresa. En este sentido, se expone la necesidad de atender a este derecho, no desde la perspectiva puramente de la jornada de trabajo, sino como una herramienta y un mecanismo en clave preventiva. Así, se hará un llamamiento a que en los protocolos de desconexión digital exista intervención de las delegadas y los delegados de prevención de riesgos laborales.

Adicionalmente, se analizará la desconexión digital en el marco de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Desarrollando paso a paso cómo incorporar esta necesidad dentro de las herramientas comunes de la prevención de riesgos laborales. Concretamente, se analizarán los factores de riesgos y los riesgos psicosociales asociados a una falta de desconexión digital que deberán ser tenidos en cuenta en dichas evaluaciones. Por último, se ofrecerán medidas preventivas que pueden incorporarse. En este sentido, se hará también una exploración de las buenas prácticas en la negociación colectiva en este tema.

En materia de teletrabajo se comenzará analizando los riesgos específicos del teletrabajo, distinguiendo, de un lado, los riesgos domésticos y, de otro, los riesgos laborales. Así, desde una perspectiva más jurídica, se expondrá el concepto de accidente de trabajo aplicado al teletrabajo. Para ello, se realizará un estudio del concepto jurisprudencial y de la aplicación de la presunción de accidente de trabajo. Con ello, se buscarán fórmulas para adaptar esta institución a la nueva realidad del teletrabajo. En este sentido, se analizarán las posibilidades de aplicar la presunción de “lugar y tiempo” de trabajo en el domicilio del trabajador.

Finalmente, el trabajo termina con unas conclusiones en las que, analizados los riesgos, se realizan propuestas para mejorar la evaluación de estos riesgos psicosociales y planificar estratégicamente su reducción o eliminación a través de políticas internas adecuadas de la empresa y un conjunto de recomendaciones para mitigar estos riesgos.

## 2. La desconexión digital y la prevención de riesgos laborales

### 2.1. Marco jurídico de la desconexión laboral

El legislador español aprobó primero la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, “LOPDGDD”), que introdujo por primera vez el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la empresa y, más tarde, en el artículo 18 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia (en la actualidad Ley 10/2021, de 9 julio, Ley de Trabajo a Distancia, en lo sucesivo, “LTD”) insiste en su relevancia especial en el caso de las personas trabajadoras a distancia.

La reforma mencionada modifica algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y Estatuto del Empleado Público. En concreto, la Disposición Final 13ª de la LOPDGDD añade un nuevo artículo 20 bis al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) con el siguiente contenido: *“Artículo 20 bis Derechos de los trabajadores a la intimidación en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidación en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”* y la Disposición Final 14ª del EBEP hace lo mismo incorporando una nueva letra j bis) en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, “EBEP”) con el mismo contenido: *“j bis) A la intimidación en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”*.

Al igual que hizo el artículo 88 de la LOPDGDD, se expresa en el artículo 18 de la LTD que, en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Pero ¿cuáles son las medidas especiales en relación con el trabajo a distancia?

Las medidas de refuerzo parecen estar en un deber del empresario que no estaba recogido de forma expresa en el artículo 88 (pero sí estaba implícito) y que se redacta del siguiente modo en el artículo 18: *“El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”*.



Con ello, el legislador da pasos hacia adelante para tratar de adaptar el marco normativo a los nuevos usos de la realidad tecnológica y garantizar su compatibilidad con los derechos de las personas trabajadoras.

Desde nuestro punto de vista, el derecho a la desconexión digital no es un derecho que tenga autonomía propia y diferenciada, sino que viene a aglutinar una serie de derechos y principios fundamentales tales como el derecho de intimidad, el derecho de conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la salud (derecho al descanso), ya reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico para el conjunto de las personas trabajadoras. Se podría decir entonces que es un derecho “escoba” en el sentido que tiene un contenido amplio y envolvente ya que arrastra consigo a un grupo de derechos a los que representa. De todos ellos, a nuestro parecer, **el vínculo más estrecho lo tiene con el derecho a la prevención de riesgos laborales** ya que la norma **trata de evitar o reducir el riesgo de fatiga informática de los empleados**. En este sentido, hubiera sido deseable que alguna de las normas mencionadas (la Ley Orgánica 3/2018 o el Real Decreto-ley 28/2020 o la Ley 10/2021) hubieran modificado también la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para reforzar la conexión directa entre ambas materias) (IGARTUA MIRÓ, 2019, pp. 73-74; MIÑARRO YANINI, 2020, p. 582).

Siguiendo la definición recogida en el Diccionario de la RAE (utilizando la cuarta acepción del Diccionario de la RAE), desconectar es interrumpir el enlace entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos. Es decir, que el trabajador/a a distancia interrumpiría su actividad laboral poniendo en modo “off” el dispositivo electrónico que utiliza y/o el medio de comunicación profesional con la empresa y sus compañeros de trabajo.

La desconexión laboral parece necesaria para humanizar el trabajo a distancia, más aún cuando las máquinas (programadas por el empresario) no descansan y pueden incluso instar al trabajador/a a prolongar su jornada laboral con mensajes blandos (“*todavía hay emocionantes tareas asignadas para ti, ¿estás seguro que deseas abandonar?*”) y otros más contundentes (“*abandonar el trabajo en horas de máxima demanda perjudica a la empresa y será tenido en cuenta en tu perfil ¿estás seguro que quieres abandonarnos?*”) (TODOLÍ SIGNES, 2019, p. 14), pulverizando el derecho al descanso (SANGUINETI RAYMOND, 2020, p. 3) y derivando en situaciones de fatiga informática y/o sobrecarga de las personas trabajadoras.

Por hiperconectividad cabe entender la situación actual en la cual las personas están conectadas permanentemente a la información mediante dispositivos como la televisión, los ordenadores, los teléfonos móviles, etc. (INSHT, Factores de riesgo psicosocial del personal trabajador en los call center, 2022).

El derecho a la desconexión debe aplicarse a todas las personas trabajadoras y a todos los sectores, tanto públicos como privados, y debe cumplirse de forma efectiva.

El trabajo a distancia es multiforme y puede asumir tantas variantes como necesidades organizativas tenga la empresa. Como bien ilustra la STSJ Cataluña de 15 de enero de 2019 (R<sup>o</sup> 5609/2018), la realidad del teletrabajo es muy diversa y no en todas las modalidades se cuenta con el mismo sistema de cómputo del tiempo de trabajo, pudiendo pactarse supuestos de total libertad horaria (centrado esencialmente en la consecución de objetivos) o quedando el

trabajador/a sujeto a un horario delimitado y cerrado que debe cumplir. Entre ambos, un término mixto, en el que se deben cumplir ciertas tareas o con ciertos tiempos de disponibilidad durante un horario delimitado, siendo el resto de la jornada autogestionada por el empleado. **Uno de los aspectos más interesantes de la nueva normativa del trabajo a distancia es el reconocimiento implícito del derecho a la desconexión a todas las modalidades posibles de trabajo a distancia sin excepciones.** Y esto se hace cuando se fija el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia y se incluye de forma expresa el horario de trabajo y, en su caso, reglas de disponibilidad. En este sentido, se indica en el artículo 7 de la LTD: *“Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: (...) c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad”*. Al establecerse que en todo caso debe existir un horario de trabajo prefijado por las partes, se está indicando también que fuera de éste, el trabajador/a a distancia tiene derecho a interrumpir la comunicación con la empresa y compañeros de trabajo con independencia de la forma de trabajo a distancia que se haya pactado.

Si bien la regulación del trabajo a distancia se aplica solo a las personas trabajadoras que practiquen esta modalidad regularmente (aquellas que realizan teletrabajo como mínimo un 30% de su jornada en un periodo de cómputo de 3 meses) (Artículo 1 LTD), el derecho a la desconexión laboral tiene un ámbito de actuación mayor ya que el reconocimiento del mismo se efectúa para el conjunto de las personas trabajadoras en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. El mismo razonamiento inclusivo cabe hacer respecto del teletrabajo surgido a raíz de la Covid-19 y mientras el mismo se mantenga como medida para contener la pandemia. Lo que significa que el derecho a la desconexión se extiende a las personas trabajadoras a distancia excluidas de la LTD.

La opción legislativa para articular la desconexión laboral se perfila como una medida blanda por diversos motivos. En primer término, desde UGT (UGT, Hiperconectividad y conciliación, 2019) y buena parte de la doctrina académica (entre ellos, MUÑOZ RUIZ, 2020) se ha considerado que la LOPDGDD no es el marco adecuado para regular el derecho a la desconexión digital a través de su artículo 88, sino que debería haberse incluido en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En segundo lugar, por su configuración flexible en el sentido que reconoce el derecho de la persona trabajadora a no estar conectado, pero no impide que la empresa, mandos intermedios u otros compañeros envíen comunicaciones a la persona trabajadora en su tiempo de descanso. En tercer término, el derecho a la desconexión laboral no viene acompañado de una sanción administrativa específica que refuerce su cumplimiento.

Por su parte, el trabajo a distancia de los empleados públicos se regula por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

## 2.2. La desconexión laboral como parte integrante del deber de seguridad de la empresa

Pese a que no se indique de forma expresa, la desconexión digital forma parte integrante del deber de seguridad de la empresa principalmente por dos razones. En primer lugar, se produce un enlace entre la Ley del Trabajo a Distancia y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de la cláusula abierta del sistema de prevención de riesgos laborales.

En efecto, tal y como indica el artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, “LPRL”) que: *“La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*. **La Ley de Trabajo a Distancia pasa a considerarse normativa de prevención de riesgos laborales en el sentido establecido por el artículo 1 de la LPRL al contener prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral y, de este modo, contribuye a complementar el marco regulador en esta materia.**

En la LTD se introduce una sección específica de prevención de riesgos laborales (sección 6ª que se corresponde con los artículos 15 y 16), donde se hace referencia a desconexiones durante la jornada. En concreto, señala el artículo 16.1 de la LTD: *“La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”*. Con ello, se está reforzando la conexión de este derecho con la seguridad y salud de la persona trabajadora a distancia.

En segundo lugar, **el objetivo del derecho a la desconexión es garantizar la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada**. Así se ha explicado y defendido por el Parlamento Europeo en varios informes. En el informe más reciente (Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital) se vincula el derecho a la desconexión digital con la prevención de riesgos laborales (punto 22). En este documento el Parlamento Europeo considera que el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular para las trabajadoras y los trabajadores en formas de trabajo atípicas, y debe complementarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. A su vez, se pide a la Comisión Europea que proponga, previa consulta con los interlocutores sociales, una directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que todas las personas trabajadoras puedan ejercer efectivamente sus derecho a la desconexión y para regular el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales.

Ya en la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 se había explicado que el uso cada vez mayor de herramientas digitales con fines laborales ha dado lugar a una cultura de «siempre conectado», «siempre en línea» y «siempre disponible», que puede tener consecuencias perjudiciales para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y unas condiciones de trabajo justas, entre otras, una remuneración justa, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como para la salud física y mental, la seguridad en el trabajo y el bienestar (Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión).

En definitiva, desde **las instituciones comunitarias se ha defendido que el derecho de las personas trabajadoras a desconectarse es crucial para proteger su salud física y mental y su bienestar, así como para protegerlas frente a los riesgos psicológicos**; de ahí la importancia y los beneficios de aplicar evaluaciones de riesgos psicosociales a nivel de empresas públicas y privadas, y la importancia de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales en el lugar de trabajo, creando mejores condiciones tanto para las personas trabajadoras como para las empleadoras y los empleadores (Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión).

Y se ha solicitado que se **incluya el derecho a la desconexión en la nueva estrategia de salud y seguridad en el trabajo, y que se desarrollen expresamente nuevas medidas y acciones psicosociales en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo** (Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión)

Lo expuesto va a precisar una interpretación del deber de seguridad de la empresa y de sus obligaciones instrumentales que tome en cuenta la desconexión digital para las personas trabajadoras. En esta línea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSH) – actualmente denominado Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)– que es el órgano científico técnico especializado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas ha ido integrando la desconexión en las Notas Técnicas de Prevención NTP del INSHT (1122/2018, 1123/2018: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, 1165/2021: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo) y en el documento más reciente de orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo de 2022.

Indica el INSHT que algunos de los derechos regulados en la LTD como el de flexibilidad horaria (artículo 13) o el de desconexión digital, tienen una influencia significativa en la ordenación del tiempo de trabajo y, con ello, en la gestión de los riesgos psicosociales o ergonómicos ligados a este ámbito. La propia norma es consciente de ello e incluso incluye la necesidad de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, entre otros, el riesgo de fatiga informática (NTP 1165/2021).

No forma parte de las obligaciones contractuales asumidas por las personas trabajadoras estar a disposición del empresario de forma constante e ininterrumpida y si esta situación se produce puede suponer un incumplimiento del deber de seguridad de la empresa.

El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente.

**Y no es un derecho disponible para la persona trabajadora ya que, como se explicará, puede afectar a su salud y causar daños.**

Como efecto derivado de considerar que la desconexión laboral forma parte del deber de seguridad en el trabajo, cabe apuntar que tanto la negociación colectiva como el acuerdo de trabajo a distancia no solo deben respetar la Ley de Trabajo a Distancia sino también la normativa de prevención de riesgos laborales.

### 2.3. Principios generales para la prevención de la desconexión digital

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo (artículo 15 LTD). Sin embargo, como se comprobará a lo largo de este informe, los principios generales en materia de prevención de riesgos laborales del artículo 15 LPRL se articulan sobre la base de un trabajo presencial y no necesariamente tecnológico.

A partir de la anterior premisa, parece conveniente que se realicen algunos ajustes de interpretación en la formulación del grupo de principios a la espera de que el legislador más adelante introduzca alguna reforma. Entre ellos, podría ser útil aplicar los siguientes en materia de desconexión digital:

- Integrar la prevención de riesgos laborales en el diseño e implantación de cualquier forma de organizar el trabajo y, en particular, en el caso del teletrabajo.
- Adaptar la tecnología y la organización del trabajo a la persona.
- Formular la desconexión laboral como principio universal en dos direcciones: primera, para el teletrabajo (regular y no regular) y el trabajo presencial; segunda, para todas las personas trabajadoras sin excepciones. Esto significará que, en ocasiones, habrá que realizar modulaciones del derecho, pero **ello no puede significar la exclusión de algún colectivo** ya que está en juego la seguridad y salud en el trabajo y se trata de un derecho fundamental (artículo 15 de la CE).

Al respecto, se ha identificado alguna cláusula de convenio colectivo que no sigue este criterio. Es el caso del artículo 65 del Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU (BOE 18 de marzo de 2020, número 73): *“Así, se determina que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no. Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con*

*un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes”.*

Solo se establecerán excepciones a la obligación de aplicar el derecho de desconexión laboral en circunstancias excepcionales, como casos de fuerza mayor u otras emergencias, y a condición de que la empresa informe por escrito a cada persona trabajadora afectada de los motivos, justificando la necesidad de la excepción. El conjunto mínimo de condiciones de trabajo para la aplicación del derecho a la desconexión debe establecer los criterios para dichas excepciones y para determinar la compensación por cualquier trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo. Dicha compensación debe garantizar el respeto del objetivo general de garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras (Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión).

#### **2.4. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**

La evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva se perfilan también como instrumento de concreción y modulación del derecho a la desconexión laboral. Así, como ya se ha tenido ocasión de anticipar, el artículo 16 LTD establece la siguiente redacción: *“La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”.* La evaluación de riesgos debe incluir la fatiga digital como un riesgo del puesto de trabajo con la adopción de medidas para eliminar o reducir el mismo.

Con ello, se está poniendo de manifiesto que hay factores de riesgo específicos en el trabajo a distancia y que es preciso su evaluación. Pese que el artículo 16 LTD hace referencia a evaluación y planificación de la actividad preventiva, no parece desarrollar ningún punto en relación con la planificación de la actividad preventiva. Desde nuestro punto de vista, se trata de una redacción incompleta ya que la normativa debería haber hecho referencia a la obligación de adoptar medidas preventivas. Si bien se ha guardado silencio al respecto, **las empresas tienen la obligación de adoptar las medidas preventivas si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo conforme establece el artículo 16.2 b) de la LPRL.** El objetivo de dichas medidas es eliminar o reducir y controlar tales riesgos y para ello se deben planificar las actividades preventivas incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Si bien el legislador no aporta detalles sobre qué factores de riesgo debe contemplar la evaluación de riesgos en el teletrabajo ni tampoco da preferencia a una metodología concreta, sí se descarta la autoevaluación por parte del personal teletrabajador ya que la ley no contempla que pueda asumir la persona trabajadora tal actividad o función al reservarla a personas que



forman parte de alguna de las modalidades preventivas (servicio de prevención propio, ajeno, trabajador/a designado/a o empresa).

Al respecto se indica que la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso (artículo 16.2 LTD).

Parece necesario que la labor recopilatoria de información sea exhaustiva y rigurosa para evitar el resultado de una evaluación de riesgo genérica y despersonalizada. Igualmente, la labor de la empresa debe tener en cuenta las principales singularidades del teletrabajo: el lugar, los dispositivos digitales utilizados y la persona teletrabajadora.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

La actividad preventiva se habrá de llevar a cabo de acuerdo con la modalidad de organización preventiva decidida por la empresa según los artículos 30 y 31 de la LPRL y 10 y siguientes del RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención. La persona teletrabajadora podrá aportar la información que se le requiera por distintos medios (entrevistas, cumplimentación de cuestionarios, etc.) y que técnicamente se consideren más oportunos y adecuados. Tal información servirá a la persona evaluadora, junto con otras cuestiones que considere, para llevar a cabo su tarea.

El personal teletrabajador aportará la información que se le requiera por ser pertinente para su consideración por el servicio de prevención. El INSHT ha indicado la necesidad de formación específica para que el personal trabajador proporcione información de la mayor calidad y veracidad (Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022).

De no concederse el acceso por parte de la persona teletrabajadora, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. Cuando la persona competente en materia preventiva y designada por el servicio de prevención (técnico de PRL) no pueda obtener *in situ* la información para realizar la evaluación, se deberá garantizar un procedimiento o metodología para que la información recogida sea de calidad. Ello requerirá instrucciones y formación adecuada para la persona teletrabajadora, así como un protocolo de recogida y custodia de la información que garantice su calidad y confidencialidad.

El acuerdo de trabajo a distancia será una fuente de información esencial para el servicio de prevención. El acuerdo de trabajo a distancia suscrito entre el empresario y la persona trabajadora será un elemento relevante para determinar los tiempos de disponibilidad de esta

última. En este sentido, **el artículo 7 de la LTD fija como contenido obligatorio del mencionado acuerdo el horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.** Lo que viene a significar que dicho contenido mínimo puede ser mejorado por la negociación colectiva.

Especial atención se debe prestar en la evaluación de riesgos a las situaciones de “re-conexión” extraordinaria que impidan el descanso y recuperación de las personas trabajadoras a distancia. En este punto, sería útil recabar información por parte de la persona trabajadora en el sentido de conocer la frecuencia y duración de las “re-conexiones” realizadas por ejemplo en el último mes o trimestre y su incidencia sobre su salud. Igualmente, la información recibida por las delegadas y los delegados de prevención de parte de las personas teletrabajadoras podrá ser útil para la empresa.

Se debe advertir que la regulación del derecho a la desconexión laboral huye de una concepción rígida del derecho a la desconexión y reenvía a los convenios colectivos detallar aquellos supuestos donde la persona trabajadora deba reconectarse durante los tiempos de descanso debido a una llamada, correo electrónico o WhatsApp del empresario. El instrumento escogido para ello es el convenio colectivo y no la política de la empresa, lo que facilita el control de dichos supuestos por parte de las o los representantes de las personas trabajadoras. Sin embargo, del análisis de los convenios colectivos aprobados queda patente que el nudo gordiano es la “re-conexión” extraordinaria de la persona trabajadora ya que está presente en la negociación colectiva de empresa y sector y su aplicación no resulta clara a efectos del conocimiento y defensa del trabajador. Así a título de ejemplo el Convenio Colectivo del Grupo AXA cuyo artículo 14 señala que: “(...) Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo” (BOE 10 de octubre de 2017, núm. 244).

En la misma línea, cabe mencionar el Anexo I Protocolo de actuación para la Desconexión Digital del Convenio colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, S.A; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M44, SA; Majuan, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL: “(...) No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata” (BOE 1 agosto 2020, núm. 208).

Con una redacción semejante cabe mencionar artículo 23 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, BOE 18 octubre 2019, núm. 251: “(...) 4. Derecho a la desconexión digital: la digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a las personas que integran esta organización a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso. Por esta razón, Orange, como empresa socialmente responsable, no puede dejar de promover buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando una política que permita gestionar la utilización de



*las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as. (...). El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los periodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio. Orange recuerda que no hay obligación a responder durante estos períodos. No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurran causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata. Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares”.*

Las situaciones excepcionales de necesidad o urgencia se mencionan también en el artículo 78 del Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE 27 febrero 2020, núm. 50) donde se pacta que: *“La empresa reconoce el derecho a la desconexión digital de todas las personas que en ella trabajen. Este derecho de desconexión digital se garantiza a todas las personas trabajadoras durante las horas de descanso entre jornadas y de descanso semanal, así como en los períodos de vacaciones de los trabajadores o cualesquiera otros períodos de permisos retribuidos o días libres de conformidad con la legislación vigente. En consecuencia, ninguna persona trabajadora está obligada a atender llamadas y/o contestar posibles correos electrónicos que, en su caso, pudiera recibir durante el tiempo de descanso, sin perjuicio de que puedan darse situaciones excepcionales de necesidad o urgencia”*

O también en el artículo 44 del Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE 30 enero 2020, núm. 26): *“Los trabajadores no estarán obligados a dar respuesta a los correos electrónicos de la Empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes”*

En parecidos términos, cabe mencionar el artículo 20 del Convenio colectivo de Servicios Dix 2012, SL (BOE 4 febrero 2020, núm. 30): *“Las partes coinciden en la necesidad de impulsar este derecho, por esta razón se establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, Whastapp, redes sociales, etc...) fuera de su horario de trabajo salvo fuerza mayor. La comisión paritaria realizará una vigilancia en la implantación de esta medida”.*

Sobre este punto, hay que advertir que, pese a la llamada del legislador a la negociación colectiva para desarrollar el contenido de la “re-conexión”, **el convenio colectivo está supeditado al cumplimiento de los principios preventivos. En caso de sobrepasar los límites del derecho fundamental de seguridad y salud en el trabajo, se podría defender la nulidad del precepto convencional en conflicto.**

Además, la empresa habrá que tener en cuenta en la evaluación de riesgos los factores de edad y género. El factor edad por las dificultades que puede presentar el uso de la tecnología moderna

para personas trabajadoras de edad avanzada. Por lo que se refiere al factor de género, ya existe algún estudio que ha concluido que la sobre conexión digital afecta especialmente a la salud de las mujeres teletrabajadoras (UPF Barcelona School of Management, 2021, pp. 54-55). En dicho estudio, se afirma que las mujeres creen mucho más que los hombres que conectarse digitalmente llega a ser perjudicial para la salud y desean poder desconectar. Es más, **las mujeres manifiestan estar muy estresadas y fatigadas digitalmente mucho más que los hombres y el teletrabajo y la conectividad digital generan sentimientos de soledad en la mayoría de las mujeres**. En los hombres, la percepción parece ser la opuesta. En definitiva, las mujeres sienten mayor desconexión emocional a raíz del nivel de conectividad digital que llevan a cabo.

## 2.5. Factores de riesgo

La LPRL incluye un listado de condiciones de trabajo específicas que pueden constituir factores de riesgo y pueden provocar tanto riesgos genéricos como riesgos específicos para las personas trabajadoras. Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de la persona trabajadora (artículo 4.7 LPRL).

El teletrabajo configura y transforma, en gran medida, la materialización de los factores de riesgo psicosocial respecto a la modalidad presencial de trabajo, debido a que presenta algunas singularidades (Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022). Específicamente respecto a la desconexión laboral, hemos destacado aquellos factores de riesgo que pueden tener una relevancia destacada. En concreto:

1. Tiempo de trabajo
2. Autonomía
3. Carga de trabajo
4. Participación y supervisión y uso de IA
5. Conciliación vida familiar y laboral
6. Equipos de trabajo y dependencia tecnológica

No todos los factores de riesgo listados parecen tener el mismo peso en cuanto a potencial efecto negativo sobre la salud de las personas teletrabajadoras. Como se comprobará en el informe, los factores de tiempo de trabajo y participación y supervisión de la actividad laboral de las personas teletrabajadoras deben ser objeto de una especial atención en la evaluación y planificación de la actividad laboral. Conviene recordar en este punto que las delegadas y los delegados de prevención tienen acceso a las evaluaciones de riesgos de las personas teletrabajadoras por aplicación del artículo 36.2 b) LPRL en conexión con el artículo 23 LPRL. Se recomienda a las delegadas y los delegados de prevención de riesgos laborales que, en el ejercicio de sus facultades de control y vigilancia de la actividad preventiva desempeñada por la empresa, presten una especial atención a los factores de riesgo mencionados.

### a) Factores de riesgo: tiempo de trabajo

El factor del tiempo de trabajo se relaciona de forma negativa con la desconexión laboral cuando las personas en régimen de teletrabajo se supeditan a una conectividad permanente o a un uso inadecuado de los dispositivos digitales que los lleva a prolongar la jornada de trabajo. En este sentido, se destacan dos factores de riesgo:

- Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC.
- Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, debido a la difuminación de las barreras entre el tiempo de trabajo, de ocio y de descanso que ocasiona el uso inadecuado de las TIC una vez finalizada la jornada laboral.

La multitarea potenciada por las comunicaciones sincrónicas y asincrónicas también pueden derivar en la prolongación del tiempo de trabajo en el caso del teletrabajo. La no presencia física de la persona teletrabajadora puede generar la necesidad de una respuesta inmediata a tareas que quizás no precisan de la inmediatez. Igualmente, el teletrabajo transnacional que implica diferentes franjas horarias puede animar a la persona teletrabajadora a conectarse en su tiempo de descanso con o sin compensación por ello. En este sentido, destacamos los siguientes factores de riesgo:

- Tareas no previstas y multitarea facilitadas por el uso de las TIC, que pueden prolongar la jornada laboral. Otro elemento que considerar a este respecto sería la naturaleza de las comunicaciones con relación a la simultaneidad, diferenciando una comunicación sincrónica (videoconferencias, llamadas telefónicas, etc.) o asincrónica (correo electrónico, WhatsApp, etc.). Ambas presentan ventajas e inconvenientes y tienen, por tanto, diferente impacto. Las comunicaciones sincrónicas exigen atención y presencia, dominio informático de las aplicaciones utilizadas, requisitos tecnológicos *in situ* y no pueden posponerse, lo que puede incidir en la planificación del trabajo. En relación con las comunicaciones asincrónicas, en no pocas ocasiones las personas trabajadoras se comportan como si exigieran también simultaneidad en la respuesta o al menos una cierta urgencia e inmediatez, lo que puede favorecer también la prolongación de la jornada de trabajo.
- Asincronismo temporal para interactuar con otras personas trabajadoras ubicadas en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma.

La conexión más allá de la jornada de trabajo pactada también se puede producir como consecuencia de factores de organización del trabajo que inciden de forma negativa en el descanso y recuperación de la persona en régimen de teletrabajo. En ocasiones, las políticas de retribución o promoción de las empresas no responden a factores objetivos y razonables que logren un balance entre el fin empresarial de rentabilidad y productividad y respeto de los derechos y expectativas de las personas teletrabajadoras. Ejemplos claros de estas ideas son las formas de retribución basadas en objetivos imposibles o sobredimensionados si atendemos a la

capacidad media de la plantilla durante una jornada ordinaria de trabajo. En este punto, destacamos los siguientes factores de riesgo que pueden potenciar la no desconexión laboral en los tiempos de descanso:

- **Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción y/o retribución de trabajadores/as remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo usando las TIC fuera del horario laboral y del centro de trabajo**, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el *leaveism* (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos). Algunos estudios han advertido que **las teletrabajadoras tienen claro, aún más ellas que ellos, que una mayor conectividad digital no comporta más productividad en la empresa, aunque es positivo para su carrera profesional** (UPF Barcelona School of Management, 2021, pp. 54-55).
- Inestabilidad laboral y ausencia de cultura empresarial clara entorno al uso inadecuado de las TIC fuera de la jornada laboral potenciando prácticas como el *leaveism* (entendido en su acepción de llevar el trabajo “al día” realizándolo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido).

#### **b) Factores de riesgo: autonomía**

La modalidad de teletrabajo precisa que las personas trabajadoras gocen de cierta autonomía en la planificación de las tareas y en el control del ritmo de trabajo. En ocasiones, existe dificultad para planificar el trabajo y controlar el ritmo de trabajo, pausas, etc. debido a la velocidad que imprimen las TIC en el desarrollo del mismo, la inmediatez de respuesta y la intensificación del mismo. Las TIC pueden terminar marcando el ritmo de trabajo y la urgencia de las tareas a realizar.

En numerosos trabajos y ocupaciones esta aparente autonomía no es tal, pues hay un exceso de control impersonal a través de la tecnología que marca los ritmos, las demandas, los plazos, las ratios, etc., por lo que se sustituye el control y la supervisión personal del mando y la dirección por el control tecnológico, que no considera las excepciones o imprevistos y por tanto puede ser implacable, frío y con escaso margen de flexibilidad con lo que la sensación de falta de control aumenta. Lo que impacta especialmente en el personal teletrabajador cuando el ritmo es marcado o impuesto de manera virtual, mediante algoritmos, inteligencia artificial, etc., lo que supone una pérdida de control sobre el propio trabajo.

#### **c) Factores de riesgo: carga de trabajo**

La carga de trabajo o bien la **sobrecarga puede provocar que la persona en régimen de teletrabajo no ejerza su derecho a la desconexión digital**. En primer lugar, la carga de trabajo puede tener su origen en la planificación de la carga de trabajo que es excesiva ya desde su concepción para un adecuado desempeño sin exceder los límites de las personas trabajadoras. Es especialmente importante esta consideración ya que el uso exclusivo o mayoritario de las TIC puede acarrear la **tentación de considerar a las personas como una prolongación de la**

**tecnología, sin considerar que puedan necesitar pausas, descansos, desconexión y recuperación para proteger su salud y posibilitar su rendimiento.**

En segundo término, la sobrecarga como factor sobrevenido puede tener lugar como consecuencia de un flujo constante de comunicaciones y/o demandas a través de las TIC o por problemas técnicos o averías en las TIC utilizadas. En efecto, las personas en régimen de teletrabajo pueden notar un incremento de la carga de trabajo, lo que puede generar una sobrecarga, en ocasiones acrecentada por un mal uso o gestión inadecuada del correo electrónico, por ejemplo, unido, a menudo, a un incremento del ritmo de trabajo.

El incremento de la carga de trabajo puede venir en ocasiones provocado por la aparición de problemas técnicos o averías en las TIC utilizadas. La dependencia de la tecnología hace que a veces se paralice la actividad y se acumule la tarea pendiente, en especial si hay déficits en los procedimientos de resolución de las incidencias y un menor contacto entre la plantilla o los servicios informáticos como consecuencia del teletrabajo. Problemas técnicos en el uso de los dispositivos usados (lentitud, avería, etc.) que, sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo.

Sin lugar a dudas, la falta de una política de desconexión digital eficaz puede incrementar la presencia de este factor de riesgo.

#### **d) Factores de riesgo: participación/supervisión y uso de IA**

En ocasiones, el teletrabajo no es comprendido en su globalidad por los responsables o mandos intermedios que tienen arraigado el control físico e inmediato del teletrabajador. El déficit de control tradicional observado por las empresas cuando practican teletrabajo puede llegar a sustituir el control humano por una monitorización despersonalizada y basada en algoritmos y/o inteligencia artificial.

En efecto, la supervisión y el control pueden llevarse a cabo en ocasiones a través de algoritmos, inteligencia artificial o cualquier otro medio que suponga un software de evaluación y supervisión basado en ratios, controles numéricos, porcentajes, etc., que difícilmente atienden a la naturaleza de las situaciones, a las dificultades presentadas o al valor añadido que pueden suponer algunas tareas.

En la práctica, el uso de esta tecnología viene a significar una distribución de funciones entre la persona y la máquina inteligente (el algoritmo) hasta el punto de que es posible la adopción de medidas solo por algoritmos sin que haya margen de decisión por parte del trabajador. La progresiva pérdida de funciones y autonomía para el trabajador, así como la monitorización permanente de su producción puede derivar en riesgos graves para su salud tales como depresión, ansiedad o estrés al verse relegado a la posición de máquina dentro del proceso productivo. Con todo, estos nuevos factores de riesgo deben ser contemplados por la empresa en las evaluaciones de riesgos y articular medidas preventivas dirigidas a reducir su impacto sobre la salud de los empleados.

Esta despersonalización puede verse favorecida por métodos de monitorización del personal trabajador basados en las interacciones con el teclado o ratón y el uso del correo electrónico,

en el número de llamadas atendidas o en el número de expedientes resueltos, etc. en lugar de un seguimiento que tenga en cuenta la calidad del trabajo realizado y otros factores que puedan haber influido en la ejecución de las tareas. Es vital escuchar a las personas e introducir flexibilidad y mejoras en la supervisión mediatizada.

Un asunto relevante es que el necesario ejercicio de control y supervisión debe ser proporcionado y salvaguardar los derechos fundamentales de intimidad, protección de datos de carácter personal y secreto de las comunicaciones de la persona trabajadora regulados todos en la Constitución Española (artículo 18), debiendo circunscribirse ese control a la zona de trabajo, y a las horas y días establecidos en el acuerdo de teletrabajo, necesariamente.

El control de la empresa debe respetar el principio de proporcionalidad o, dicho de otra forma, las medidas de control deben superar el triple test: i) Adecuación de las medidas al objetivo perseguido, es decir, que las medidas sean adecuadas teniendo en cuenta el objetivo fijado por la empresa. Por ejemplo, la mejora de la calidad del servicio o productividad de la plantilla; ii) Necesidad de las medidas adoptadas, esto es, que las medidas adoptadas sean necesarias y no haya medidas menos lesivas para los derechos fundamentales en juego. Por ejemplo, hay argumentos sólidos para considerar zona roja y, por tanto, prohibida, el uso de cámaras que graben de forma permanente a la persona teletrabajadora; y iii) Proporcionalidad en sentido estricto en el sentido que se obtienen más beneficios que perjuicios para el interés general. Los tres test deben ser superados para que la medida empresarial no suponga la violación de alguno de los derechos fundamentales mencionados.

Se debe advertir que se han identificado determinadas experiencias donde la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores es la razón principal de esta medida empresarial. Conviene advertir que la normativa preventiva sobre la seguridad y la salud en el trabajo establece el deber de la empresa de garantizar la seguridad, lo que implica una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección de las personas trabajadoras (artículo 14.2 de la LPRL). No obstante, en materia de prevención de riesgos laborales, son múltiples las situaciones en las que las acciones de control y supervisión de la actividad por parte de la empresa no pueden ejercerse fácilmente de manera directa o presencial. Los límites al deseo de las empresas de controlarlo todo aparecen fijados por los convenios colectivos o por la ley.

Si bien la seguridad en el trabajo es un deber que la empresa debe cumplir y puede justificar el tratamiento de datos de los empleados, las medidas deben responder a una lógica preventiva. Es decir, que estas prácticas solo resultan aceptables si su objetivo es evitar o reducir los riesgos presentes en el entorno laboral. Además, estas medidas deben estar justificadas en una evaluación de riesgos previa a su adopción y superar el principio de proporcionalidad al riesgo, ya que pueden afectar a otros derechos fundamentales en juego (intimidad, la protección de datos de carácter personal y los derechos de igualdad y no discriminación). Razón de más para garantizar la participación de las y los representantes de las personas trabajadoras en cada una de las etapas de su proceso de adopción.

La deshumanización como factor de riesgo se puede producir cuando la persona teletrabajadora perciba que los sistemas de monitorización aplicados no son supervisados por otra persona trabajadora en la empresa y que, en caso de reclamación o consulta, sus dudas o temores son

respondidos por sistemas automatizados sin intervención humana. El problema principal será cuando estos sistemas automatizados no proporcionen una respuesta adecuada a las expectativas y necesidades de las personas teletrabajadoras.

En definitiva, los factores de riesgo a tener en cuenta son:

- Monitorización impersonal del trabajo realizado por las personas trabajadoras en remoto usuarias de TIC, basada en el recuento numérico sobre el cumplimiento de objetivos fijados y no en la calidad del trabajo realizado y/o en el control de la persona trabajadora (monitorizando las interacciones con el teclado o ratón, uso del correo electrónico, etc.) en vez del trabajo realizado.
- Monitorización inadecuada de la persona trabajadora en remoto o del trabajo que ha realizado, que puede afectar a su privacidad o derecho a la intimidad como usuario de TIC.
- La deshumanización del trabajo.

#### **e) Factores de riesgo: conciliación de la vida familiar y laboral**

Si bien la LTD no tiene por objetivo favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, parece claro que la práctica del teletrabajo podría incidir de forma positiva sobre ello. A la inversa, determinadas experiencias de teletrabajo han advertido de su incidencia negativa sobre las responsabilidades familiares y personales de las personas teletrabajadoras ya que puede suponer un retroceso en los avances y progresos logrados para la incorporación de las mujeres al trabajo. Entre estos factores, cabe destacar:

- Inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso.
- Manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso.
- Ausencia de cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC. Existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de “deber de contestar” fuera de la jornada laboral por parte de las personas trabajadoras.

#### **f) Factores de riesgo: el equipo de trabajo y la dependencia tecnológica**

Si una parte significativa de las tareas pactadas en régimen de teletrabajo se sustentan en el uso de Internet y en el funcionamiento del equipo de trabajo, parece claro que serán factores de riesgo los problemas técnicos. En este sentido, habrá que tener en cuenta en la evaluación del puesto de trabajo:

- Problemas técnicos: pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento, pérdida de datos, etc. Pueden generar un aumento en la carga de trabajo, retrasos, pérdida de información y de trabajo, acumulación de tareas pendientes, pérdida de clientes, etc.



- La dependencia tecnológica para desarrollar los trabajos puede dar lugar a temor o ansiedad en el caso de problemas técnicos y a la sensación de falta de autonomía y control, ya descritos. Situaciones similares pueden originarse como consecuencia de la falta de infraestructura, medios o conexiones al realizar el trabajo en el hogar u otros lugares, y a un menor acceso a personal informático a la hora de prestar ayuda, apoyo y/o solucionar problemas sobrevenidos.
- Importante también en este aspecto es incluir la perspectiva de edad por la mayor dificultad de adaptación de los colectivos de mayor edad respecto a los nativos digitales y, por tanto, acompañar la implantación del teletrabajo y las demandas tecnológicas atendiendo a los diferentes colectivos.
- La necesidad de adquisición y de actualizaciones periódicas de software, unido a una exigencia de permanente capacitación de las personas, también debería considerarse por su impacto a nivel psicosocial. Puede ser relevante adaptar la capacitación y la formación a los distintos colectivos en función de su nivel de conocimiento y destreza, y la edad puede ser una variable que considerar.

Algunos de los factores de riesgo mencionados pueden verse incrementados si el equipo de trabajo es de propiedad de la persona teletrabajadora y presenta algunas dificultades añadidas para la prestación laboral. En materia de equipos de trabajo y gastos, la LTD (artículos 11 y 12) si bien fija la obligación del empresario de dotar y mantener todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, no ofrece una lista sobre los mismos, indicando que esta obligación es de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. En el acuerdo mencionado se debe clarificar el inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos. A su vez, se deben enumerar los gastos que pueda tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma. De existir, se corresponderá con la previsión recogida en el convenio colectivo de aplicación.

Cabe añadir que, en realidad, la LTD prohíbe la imposición unilateral por parte del empresario del uso de medios propios por parte del trabajador, pero parece permitir el pacto entre las partes. Conviene recordar que el artículo 17.2 de la LTD indica que: *“La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia”*. En este punto, algunos estudios advierten que mujeres y hombres se conectan profesionalmente en todo momento, fuera de cualquier horario de trabajo, a través, mayoritariamente, de dispositivos electrónicos privados (UPF Barcelona School of Management, 2021, pp. 54-55).



## 2.6. Consecuencias

La prolongación de la jornada laboral y la conectividad permanente que permite el uso de las TIC pueden provocar una disminución del tiempo de descanso, tanto mental como físico, lo que repercutirá en las capacidades del personal trabajador e incluso favorecerá la fatiga informática, el estrés, la ansiedad y el desajuste en los ritmos circadianos de las personas teletrabajadoras.

La fatiga informática se desarrolla por un uso intensivo y continuado de las TIC, por ejemplo, como consecuencia de la continua realización de videoconferencias, siendo llamado este fenómeno “*fatiga zoom*”.

Además, la conectividad constante que en ocasiones se produce a través de las TIC pueden provocar un desajuste en los ritmos circadianos de las personas teletrabajadoras. **La descoordinación de los horarios y la luz azul de las pantallas digitales puede dar lugar a que se produzcan alteraciones del sueño, es decir, se altere la generación de melatonina y de los biorritmos y, en último lugar, se produzcan insomnio y otros trastornos derivados de este** (Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022).

Un estudio conjunto de las universidades Lehigh University, Virginia Tech y Colorado State University ha puesto el foco en el estrés anticipado que supone la expectativa de poder recibir en cualquier momento un mensaje que exija respuesta. Esta expectativa genera la presión de tener que comprobar los dispositivos electrónicos reiteradamente, con la imposibilidad de desconectar. Si una organización perpetúa la cultura de tener que estar “siempre dónde”; es decir, “siempre conectado digitalmente”, puede acabar provocando un estrés crónico en sus empleados (UPF Barcelona School of Management, 2021, pp. 16-17).

## 2.7. Medidas preventivas

A partir de los factores de riesgo identificados en torno a la desconexión laboral, la empresa tiene la obligación de adoptar medidas preventivas. La LTD no menciona el conjunto de las medidas preventivas que la empresa debe adoptar para reducir los daños a la salud vinculados con la conectividad permanente de las personas trabajadoras. Lo que significa que una buena parte de estas medidas se infieren de la LPRL y de su interpretación por los organismos técnicos especializados (INSHT y otros).

Las medidas preventivas deben tenerse en cuenta desde el diseño del teletrabajo. Esto va a significar que se precise colaboración entre el departamento responsable del teletrabajo y la modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales asumida por la empresa (servicio de prevención propio, externo, trabajadores/as designados/as o empresa). A su vez, **los factores de género y edad deben aplicarse en el diseño del teletrabajo, adopción y seguimiento de las medidas preventivas.**

El derecho a la desconexión de la persona trabajadora a distancia **implica el deber para la empresa de limitar su capacidad para enviar comunicaciones a las personas trabajadoras**

**durante los periodos de descanso.** En este sentido, se expresa: *“El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”* (artículo 18.1 LTD).

Si bien se configura de una forma blanda el deber de la empresa, es posible que la negociación colectiva pueda reforzar el mismo. Un ejemplo es el artículo 21.7 del III Convenio Colectivo Lidl Supermercados (BOE 12 de septiembre de 2022, número 219) que indica: *“Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario laboral el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las comunicaciones que, por causa justificada o fuerza mayor, deben realizarse fuera del horario laboral, deberán realizarse por los medios oficiales (teléfono, correo corporativo, etc.). Todos los cambios de horarios, descansos, etc., comunicados por medios no oficiales (como WhatsApp, SMS o aplicaciones de mensajería instantánea), serán nulos y sus efectos, serán asumidos por la Empresa”*.

Además, como se ha dicho, **la empresa debe elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que debe definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.** La inexistencia de dicha política puede favorecer una prolongación de la jornada (sin reconocimiento de horas extraordinarias), hiperconectividad constante y una disponibilidad casi permanente en la modalidad de teletrabajo.

La empresa debe poner límites al uso de las tecnologías de la información para el teletrabajo y la conexión fuera de las horas de trabajo (24/7) mediante una política interna y el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Es relevante advertir del deber *in vigilando* de la empresa en el sentido que, **además de elaborar la política de desconexión, debe asegurar que las teletrabajadoras y los teletrabajadores no realicen un exceso de horas de trabajo y puedan separar su vida personal y profesional** (artículo 14 LPRL). Es decir, no será asumible que la empresa alegue que la causa de los daños profesionales se encuentra en un despiste u olvido del empleado, puesto que tales eventuales distracciones entran dentro de la esfera de prevención del empresario. En este sentido, sería necesario que las empresas hagan un seguimiento y control de los puestos de trabajo y las prácticas laborales para detectar sobrecargas de trabajo desde el primer momento.

La LTD no ofrece grandes detalles sobre el contenido de la política de desconexión laboral más allá de indicar que concretará las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. No obstante, **parece necesario vincular dicha política a la prevención de riesgos laborales ya que, como dice la norma, se trata de evitar el riesgo laboral de fatiga informática.** Siguiendo este razonamiento, **sería recomendable que, en lugar de elaborar una política independiente sobre el derecho a la desconexión digital, se revisara y actualizara la política existente en materia de riesgos laborales para incorporar en la misma el mencionado riesgo y**

**adoptar medidas preventivas al respecto.** En este sentido, algunos autores ya habían expresado con rotundidad respecto de la redacción del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 que las acciones de formación y sensibilización, más que desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, deberían enfocarse en un primer momento desde la perspectiva de la protección de la salud y/o el descanso de las trabajadoras y los trabajadores (BARRIOS GAUDOR, 2019, p. 9).

**En el proceso de elaboración de dicha política, se requiere la consulta con las y los representantes de las personas trabajadoras** que es preceptiva pero no vinculante. Si bien el legislador no ha señalado de forma expresa a los representantes especializados en prevención de riesgos laborales, (Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales y/o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo), **es muy recomendable atribuir este derecho a éstos con el propósito de integrar el riesgo de fatiga informática en los documentos específicos de evaluación de riesgos, plan y planificación de la actividad preventiva** (artículo 16 LPRL) y en los deberes de información y formación a las personas trabajadoras sobre riesgos laborales (artículos 18 y 19 de la LPRL). Desde nuestro punto de vista, sería conveniente que las empresas actuarán en esta dirección, poniendo así de manifiesto una especial diligencia en el cumplimiento del deber de seguridad.

La política de la empresa puede convertirse en instrumento negociado con la representación legal de las personas trabajadoras si así lo establece el convenio colectivo de aplicación. Es más, la existencia de una política de desconexión digital efectiva y aplicada, materializada a través de convenios colectivos o mediante acuerdos de empresa, parece que puede contribuir a ajustar adecuadamente los tiempos de trabajo (INSHT, Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022).

Un ejemplo de estas ideas es la Disposición Adicional 8ª del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de Barcelona y provincia para los años 2019-2021 (BO. Barcelona 18 noviembre 2019): *“Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidación en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. A tal efecto, en las empresas, y con la intervención de la RLT, se establecerán los oportunos protocolos que implementen y desarrollen esta serie de derechos y obligaciones”.*

En parecidos términos, encontramos el artículo 64 del Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21

febrero 2022, núm. 8610): *“Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Así mismo, se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma Dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales”.*

También el artículo 30.1 del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2019-2021 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064): *“Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa y de forma negociada con la RLT, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas, a los mandos intermedios y a la misma Dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales”.*

La norma no contempla prohibir al empleado entablar comunicación con su empleador o trabajar voluntariamente si este así lo decide en su tiempo de descanso. Ahora bien, en el convenio colectivo o en la política de empresa se puede incorporar la prohibición. En ese caso, la persona trabajadora estará obligado a no trabajar fuera de su tiempo de trabajo. Como ejemplos de las medidas instauradas para la consecución de ese objetivo podemos enumerar: el bloqueo al acceso del correo electrónico o controles de las conexiones a distancia. En este sentido, **en algunas empresas como Michelín se lanza un aviso si algún trabajador o alguna trabajadora se conecta cinco veces fuera del horario laboral** (AXA, 2018, p. 76).

Un ejemplo concreto de política es el caso de Telefónica que firmó un documento de intenciones que reconoce su posicionamiento respecto del derecho a la desconexión digital. La compañía hizo público, con el refrendo de las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO, su objetivo de poner en marcha medidas concretas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de las personas trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral, y reconoce como una oportunidad el hecho de liderar la implantación en sus operadoras de este derecho, una tendencia cada vez más presente en la realidad empresarial mundial.

Las políticas de desconexión digital deben garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales. Por ejemplo, instalando sistemas restrictivos de desconexión automática que

inhabilite la recepción y el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral para evitar una “jornada laboral sin fin”. Las buenas prácticas son múltiples, por ejemplo, las “siestas digitales”, siestas que consisten en limitar la posibilidad de usar el correo electrónico de la empresa a determinadas horas o durante fines de semana y festivos o en vacaciones; o la limitación del acceso a los servidores informáticos de la empresa fuera del horario laboral.

Es relevante advertir que los límites a la desconexión laboral deben ser consensuados con la representación de las trabajadoras y los trabajadores. Lo que significa que la empresa debe tener presente que los límites al derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente. Indica al respecto el art. 88 Ley Orgánica 3/2018 que: “(...) se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”. Algunas empresas han vulnerado este precepto y su política establecida de forma unilateral ha sido declarada nula. Es el caso del conflicto colectivo que afectó a las 1029 personas trabajadoras de la empresa Teleperformance España SA. Los sindicatos (UGT, CCOO, CGT, USO y CIG) **impugnaron el acuerdo de trabajo a distancia impuesto de forma unilateral por la empresa y que establecía causas para la “reconexión laboral”** de las personas trabajadoras: *“El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador”*. **La Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022 (Nº 44/2022) dictaminó la nulidad del mencionado acuerdo de trabajo a distancia.**

La flexibilidad en la organización temporal del trabajo no debe ser algo susceptible de ser usado para prolongar el tiempo de trabajo de la jornada laboral, por lo tanto, se recomienda, además de respetar la normativa en materia de tiempo de trabajo, diseñar una guía de buenas prácticas para el uso adecuado de las TIC, hacer campañas de sensibilización en la empresa para las personas trabajadoras, mandos intermedios, superiores jerárquicos, etc., evitar las comunicaciones y las interacciones entre compañeros/as de trabajo y superiores jerárquicos (mediante el uso de llamadas telefónicas, correo electrónico, etc.) fuera de la jornada laboral, etc.

Igualmente, **la flexibilidad horaria no está en confrontación con fijar una hora de inicio y de fin de la jornada laboral**. El teletrabajador o la teletrabajadora debería planificar su horario y su jornada laboral, teniendo en cuenta el acuerdo de teletrabajo firmado con la empresa y las posibles necesidades de disponibilidad, y en función de ello organizar su trabajo. Para ello, puede resultar adecuado diseñarse un plan o un calendario de trabajo (diario, semanal o mensual). Es necesario fijar entre ambas partes unos objetivos reales a alcanzar y sus plazos, de manera que sea posible su consecución, evitando planificaciones difíciles de conseguir que puedan generar un sentimiento de frustración.

En este punto, son buenas prácticas:

- Programar adecuadamente el tiempo de trabajo y la franja horaria destinada a gestionar el uso del correo electrónico, evitando la multitarea y las interrupciones constantes en el desarrollo de la actividad.
- Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación previsible y el plazo de finalización.
- Establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar prolongar el tiempo de trabajo y la multitarea. Además, debe considerarse el cumplimiento de los plazos de entrega al recibir una nueva tarea, así como aquellas tareas que exigen prioridad de ejecución y la cantidad de trabajo inesperado que pudiera llegar. Por tanto, en las programaciones deberá estar previsto un tiempo reservado para la gestión de las demandas urgentes o no planificadas, de manera que no supongan una sobrecarga para las personas teletrabajadoras.
- Facilitar y recomendar pautas de descanso, así como poner mecanismos a su alcance para que estos puedan hacerse efectivos. Durante la jornada laboral, parece clave que la persona trabajadora pueda realizar pausas cortas y frecuentes durante la jornada de trabajo, además de los descansos programados, permitiendo así liberar la carga mental. En caso de que sea el propio sistema de trabajo el que marque el ritmo, la empresa también pondrá a disposición de la plantilla los medios para que las pausas puedan ser realizadas atendiendo a las necesidades de las personas en la medida de lo posible.
- Establecer una política adecuada y transparente de comunicación y promoción para evitar que el personal trabajador a distancia realice tareas en periodo vacacional, de fin de semana, festivos, o prolongue la jornada diaria para adelantar trabajo y realizar méritos como consecuencia de la necesidad de consolidar el puesto de trabajo o de un sentimiento de competitividad mal entendida en especial frente al personal trabajador en trabajo presencial, lo que se conoce como *leaveism*. En este sentido, es muy recomendable que se diseñe y/o incluya a las personas trabajadoras en remoto en las políticas de compensación, promoción y ascensos en la empresa.

Una medida preventiva muy adecuada para el entorno digital del teletrabajo consiste en proporcionar autonomía suficiente para que el personal trabajador planifique y priorice las tareas para alcanzar los objetivos marcados, establezca su ritmo de trabajo o sus pausas. Es muy aconsejable que los procedimientos y normas de trabajo existentes en la empresa faciliten un margen suficiente de autonomía y los medios necesarios para que pueda llevarse a cabo.

Las ventajas asociadas a la autonomía son que se permite que se trabaje fuera de la supervisión directa de la empresa, reduciendo los niveles de estrés y presión que pudieran existir sobre el trabajador o la trabajadora en la modalidad de trabajo presencial. Así, el personal tendrá la percepción de que la empresa ofrece confianza en las personas, lo que contribuye a una mayor implicación, satisfacción y motivación laboral.



Siguiendo al INSHT, la autonomía debe considerarse en un doble sentido: primero, la autonomía temporal que consiste en ofrecer al personal la posibilidad de aplicar cierta flexibilidad en el tiempo efectivo de trabajo, de marcar su propio ritmo o de realizar las pausas y los descansos que considere necesarios. Esto permite, en esta modalidad de trabajo, un descanso adecuado y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; segundo, la autonomía decisional: consiste en posibilitar la toma de decisiones sobre la organización del trabajo diario, la distribución y planificación de las tareas (priorizando entre ellas), el método de trabajo a utilizar, la inmediatez de respuesta o la distribución del espacio de trabajo.

Evidentemente, para poder teletrabajar con cierta autonomía, se precisa proporcionar al trabajador o a la trabajadora toda la información necesaria, así como propiciar unas relaciones laborales basadas en la confianza entre ambas partes. Esta confianza mutua implica la existencia de una frecuente comunicación bidireccional y que la empresa organice el trabajo basado en los resultados más que en el tiempo de trabajo. Todo ello implica un incremento del nivel de responsabilidad del personal para alcanzar los objetivos y responder a las demandas laborales.

En el mismo sentido, será preciso que la empresa diseñe planes y acciones formativas a las trabajadoras y los trabajadores remotos. Estos planes deberán permitir y facilitar el desarrollo de las capacidades personales que apunten en este sentido, así como proporcionar a las personas trabajadoras formación específica en gestión del tiempo y uso de dispositivos o del correo electrónico.

Para lograr una mayor efectividad, las conclusiones y recomendaciones referidas a las acciones formativas podrían documentarse en protocolos, instrucciones, circulares o guía de buenas prácticas en el manejo de las TIC para evitar su uso inadecuado una vez terminada la jornada laboral.

Es muy importante que la empresa establezca una política clara y transparente relativa a la supervisión y control de la productividad de la persona teletrabajadora y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, respetando su privacidad y su derecho a la intimidad según la normativa laboral aplicable e informando sobre cualquier aspecto relevante que determine la empresa en relación con el uso de las TIC en el ámbito laboral.

En el supuesto que la empresa utilice IA o algoritmos en la gestión laboral, el deber de la empresa de transparencia algorítmica reconocido a las y los representantes de las personas trabajadoras en el artículo 64.4 d) del ET puede servir para que la representación de las personas trabajadoras conozca del uso de algoritmos o inteligencia artificial y, a partir de ahí, poder exigir a las empresas la adopción de medidas preventivas. Algunas de estas medidas podrían ser que se garantice que la tecnología que se emplea es segura y no entraña riesgos para la salud mental de las personas trabajadoras. En este sentido, la futura certificación de las nuevas máquinas inteligentes (algoritmos e inteligencia artificial) podría contribuir a esta tarea.

Parece útil también que las personas en régimen de teletrabajo no utilicen indiscriminadamente los dispositivos electrónicos y cuentas de correo electrónico para uso laboral (diferenciar la cuenta de correo personal de la laboral).

Por último, las empresas deberán diseñar un procedimiento de actuación en caso de presentarse problemas técnicos e informar a la persona trabajadora sobre el modo de proceder para solucionarlos (contactar con el servicio técnico, solicitar asistencia en remoto, etc.). Conviene recordar que la LTD indica que: *“Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo”* (artículo 11.2 LTD). Es importante que se establezcan tanto las vías de comunicación como los recursos personales necesarios para resolver las incidencias en los equipos y software que puedan producirse.

## **2.8. El deber de colaboración reforzado por la persona trabajadora (artículo 29 LPRL)**

Los entornos digitales precisarán de un deber de colaboración reforzado en materia de riesgos laborales por la persona teletrabajadora (artículo 29 LPRL). Esto se debe principalmente al carácter voluntario del teletrabajo y que el lugar de trabajo (el domicilio de la persona teletrabajadora) escapa al control físico por la empresa.

En este sentido, el derecho de desconexión laboral también se configura como un deber para la persona trabajadora en el sentido de velar por su propia salud. Al respecto, llama especialmente la atención algún convenio colectivo que indica lo siguiente: artículo 95.2 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020, número 219): *“Este convenio colectivo reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad”*.

Será preciso que la persona trabajadora participe, incluso con mayor intensidad que bajo otras circunstancias, en el proceso de la identificación y evaluación de riesgos, y disponga de herramientas y conocimientos necesarios para poder desarrollar la actividad con suficientes garantías para su seguridad y salud.

Igualmente, la persona trabajadora deberá estar alerta e informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para su salud. Y participar de forma activa en las actividades formativas programadas vinculadas con los riesgos y medidas preventivas en el teletrabajo.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos/as trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad y no apliquen las medidas recogidas en la política de desconexión laboral.

El incumplimiento de la persona trabajadora de su derecho a la desconexión podría considerarse como una conducta imprudente. Esto podría tener lugar cuando la conducta de la persona trabajadora le conduce a una situación de conectividad permanente. Para que dicha conducta pueda considerarse imprudencia temeraria habrá que comprobar la diligencia de la empresa en el cumplimiento de su deber de prevención incluyendo el deber *in vigilando*.



Ahora bien, el cumplimiento de su deber de desconexión por la persona trabajadora no puede ser objeto de sanciones disciplinarias ya que no se produce ningún incumplimiento grave y culpable por desconectar en los tiempos de descanso incluyendo el periodo de vacaciones (STSJ Madrid 21 de febrero de 2022, Rec. 20/2022). En caso de que estas sanciones se produzcan, deberían considerarse nulas ya que suponen la violación del derecho fundamental de seguridad y salud en el trabajo.

## 2.9. Función transformadora de las delegadas y los delegados de prevención y comités de seguridad y salud en la negociación colectiva

La negociación colectiva tiene asignada una función transformadora en cuanto se refiere a la creación de órganos distintos a las delegadas y los delegados de prevención y comités de seguridad y salud o la alteración de los sistemas de designación de éstos. Así indica el artículo 35. 4 de la LPRL que: *“No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del ET podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.

En este sentido, los interlocutores sociales podrían considerar la posibilidad de designar y formar a delegadas y delegados de prevención en materia de salud mental y desconexión laboral. Al respecto, indicar que existen algunas experiencias en la negociación colectiva española que son minoritarias y que podrían ser implementadas de forma más generalizada. Es el caso del Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko *Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SACC* (BO País Vasco 28 de noviembre de 2018, número 229), cuyo artículo 91<sup>2</sup> establece que el equipo de riesgos psicosociales realizará un seguimiento personalizado de cada uno de los perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada, estableciendo las medidas preventivas a nivel individual o grupal que se consideren necesarias. La creación de este tipo de iniciativas especializadas en riesgos psicosociales con la participación de la empresa y las y los representantes de las personas trabajadoras es muy importante ya que

---

<sup>2</sup> “Artículo 91. Riesgos Psicosociales. Será el Equipo de Riesgos Psicosociales el encargado de velar por la prevención de dichos riesgos. Para ello, se establecen reuniones trimestrales, en donde se citará al delegado/a de prevención de guardia, con el fin de que todo el trabajo del Equipo de Riesgos Psicosociales sea conocido por el Comité de Seguridad y Salud. Su funcionamiento está regulado por la Normativa de funcionamiento acordada entre los miembros que lo constituyen. Desde Salud Laboral se realizará un seguimiento personalizado de cada uno de los perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada, estableciendo las medidas preventivas a nivel individual o grupal que se consideren necesarias”.

no solo se considera la gestión de estos riesgos, sino que también se promueve la cultura de su prevención.

Igualmente, podría ser efectivo que, en función de la intensidad del teletrabajo y número de personas trabajadoras en esta forma de trabajo, algunas de las delegadas o delegados de prevención focalizaran su actividad sobre el grupo de teletrabajadores/as y otros dedicados a los trabajadores y trabajadoras presenciales.

### 3. Riesgos específicos del teletrabajo

Uno de los principales elementos diferenciadores de la prestación de servicios laborales en el domicilio de la persona trabajadora es la aparición de riesgos específicos que no se encuentran presentes, o al menos no con la misma intensidad, en el trabajo desempeñado en los locales empresariales.

Respecto de la primera categoría, es decir, riesgos que no se encuentran en el trabajo en los locales empresariales, pero sí en el teletrabajo a domicilio, pueden destacarse los riesgos domésticos y otros riesgos derivados de la falta de adaptación del espacio de trabajo (“riesgos genéricos” –MELLA, 2016, pp. 263-267–). En cambio, en relación con la segunda categoría, esto es, la relativa a los riesgos cuya intensidad se magnifica en el teletrabajo, destacan enormemente los riesgos de tipo psicosocial.

Sin perjuicio de lo anterior, conviene recordar que estos riesgos particulares coinciden con otros comunes de la prestación laboral en los locales empresariales. Así, estarían presentes también los riesgos ergonómicos (especialmente, los trastornos musculoesqueléticos derivados de posturas incorrectas o movimientos repetitivos), los riesgos derivados de agentes físicos (por ejemplo, la fatiga visual o el síndrome del ojo seco como consecuencia del uso prolongado de pantallas de visualización<sup>3</sup>) y el acoso laboral (especialmente ejercido a través de las NTIC).

Finalmente, si bien no son riesgos laborales estrictamente, no puede obviarse el hecho de que, en los casos de teletrabajo, se incrementa la probabilidad de que concurran riesgos para la salud física de las personas trabajadoras. Entre las causas de este fenómeno se podrían citar el incremento del sedentarismo, el “síndrome de la patata en el escritorio” (aumento de la ingesta de comida o la frecuencia de estas por trabajar en casa) o el aumento de conductas nocivas como, por ejemplo, fumar mientras se trabaja. Estas situaciones aumentan el riesgo de sufrir enfermedades como la hipertensión, problemas cardiovasculares o trastornos gastrointestinales (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 87).

#### 3.1 Riesgos derivados del peculiar lugar de trabajo: riesgos domésticos y genéricos

Como se acaba de señalar, la particularidad más pronunciada del teletrabajo en materia preventiva deriva del lugar de prestación de los servicios: un domicilio particular.

En este sentido, en primer lugar, debe partirse de la base de que un domicilio no siempre estará preparado para el desarrollo de una actividad laboral, pues no es la finalidad esencial de este. De este modo, pueden aparecer problemas de adaptación del lugar elegido para realizar la teleprestación laboral y las condiciones óptimas para hacerlo con todas las garantías

<sup>3</sup> RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización.

preventivas: en materia de iluminación y ventilación, instalación eléctrica, etc. (LUQUE y GINÈS, 2016, pp. 83-84)<sup>4</sup>.

En segundo lugar, esta especialidad locativa hace que debamos plantearnos la necesidad de evaluar los riesgos de tipo doméstico por desarrollar la actividad en un domicilio particular. A este respecto, parece evidente que deberán evaluarse los riesgos que puedan tener incidencia en la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras (DE LAS HERAS, 2016, p. 261), particularmente, las medidas de emergencia señaladas en el artículo 20 LPRL, esto es, el deber empresarial de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 82).

### 3.2 Factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales en el teletrabajo

En primer lugar, conviene distinguir entre dos conceptos relacionados entre sí, pero no equivalentes: los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales.

- El primero de ellos, esto es, los **factores de riesgo psicosocial** pueden definirse como *“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador”* (INSST, NTP 443, 2013).

Dicho en otras palabras (concretamente, en las de la OIT), los factores de riesgo psicosocial son *“las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”* (OIT, 1984).

De este modo, puede verse claramente la existencia de una “interacción dinámica” entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos. Así, una interacción negativa entre ambos componentes puede dar lugar a *“trastornos emocionales, problemas comportamentales, cambios bioquímicos y neurohormonales, que supongan riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas”*. Contrariamente, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, *“el trabajo produce una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y satisfacción, y mejora la salud”* (OIT, 2016, p. 3).

---

<sup>4</sup> Esta cuestión se abordará en mayor detalle en el apartado 4.a) del presente estudio.

- Sin embargo, los **riesgos psicosociales**, en sentido estricto, pueden definirse como la posibilidad o probabilidad de que una persona sea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un factor de riesgo psicosocial (OIT, 2016, p. 3). En el ámbito de las NTIC, los riesgos psicosociales se han definido como el “*daño —psicológico normalmente—, que sufre un trabajador como consecuencia de la implementación de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo, o como consecuencia de factores de este tipo vinculados a su trabajo*” (MELÉNDEZ, 2016, p. 4/19).

En definitiva, puede decirse que los factores de riesgo psicosocial serían las *causas*, mientras que los riesgos psicosociales serían las *consecuencias* de la materialización de esos factores de riesgo (FERNÁNDEZ *et al*, 2018, p. 82).

De este modo, el primer paso en materia preventiva es identificar qué factores psicosociales pueden considerarse de riesgo y, posteriormente, evaluar si la probabilidad de que de ellos se desencadene un riesgo psicosocial es mayor o menor y, consecuentemente, adoptar las medidas necesarias para evitarlos o reducirlos (CT 104/2021 ITSSS, 2021).

#### **a) Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo**

Como se ha señalado anteriormente, los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las causas que pueden afectar a la salud física o emocional de las personas trabajadoras derivadas de una “interacción dinámica” entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos. Pues bien, estos factores de riesgo pueden dividirse en dos grandes categorías (COX, 2000), si bien estos factores pueden –y, de hecho, suelen– interactuar unos con otros:

- Contenido del trabajo: factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo.
  - *Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo*: disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones;
  - *Diseño de tareas*: variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrutilización de las capacidades, incertidumbre elevada;
  - *Carga o ritmo de trabajo*: exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo;
  - *Horario de trabajo*: trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
- Contexto del trabajo: factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y las relaciones laborales.
  - *Función y cultura organizativas*: comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos;

- *Función en la organización:* ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas;
- *Desarrollo profesional:* estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo;
- *Autonomía en la toma de decisiones y control:* baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo;
- *Relaciones interpersonales en el trabajo:* aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social;
- *Interacción hogar-trabajo:* exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Es bien sabido que la característica fundamental de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo es su modo de realización: prestación digital o interactiva, sin necesidad de que la persona trabajadora se desplace físicamente a ningún centro elegido por la empresa. En la mayoría de las ocasiones, esta teleprestación de servicios se realiza desde el domicilio de la persona trabajadora o una tercera persona, si bien existen otras posibilidades menos habituales (prestación en telecentros o teletrabajo nómada o itinerante).

Partiendo de ello, pueden señalarse los principales factores de riesgo presentes en este modo de prestación laboral a distancia:

- *Contenido del trabajo:* factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo.
  - *Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo:* existencia de problemas de disponibilidad, adecuación, mantenimiento y reparación del equipo de trabajo necesario para la prestación laboral, que se encontrará ubicado en el lugar de teletrabajo, no en el centro de trabajo.
  - *Diseño de tareas:* el teletrabajo puede suponer una mayor demanda de tareas fragmentadas, monótonas, rutinarias y poco estimulantes. Un contenido pobre del trabajo es un factor de riesgo relevante para las personas teletrabajadoras que pueden ver acentuada la sensación de un desempeño pobre y poco creativo (INSST, 2022, p. 73).
  - *Carga o ritmo de trabajo:* exceso o defecto de carga de trabajo (especialmente, el exceso) y niveles elevados de presión en relación con el tiempo. En el teletrabajo, el uso constante de las NTIC (especialmente, el correo electrónico y la mensajería instantánea), que posibilitan una permanente entrada de comunicaciones y demandas/tareas, puede suponer un incremento de la carga de trabajo que podría derivar en una sobrecarga.

Además, en esta modalidad de trabajo, pueden ser más frecuentes las interrupciones, la multitarea y otras situaciones que dificulten el desarrollo previsto del trabajo (INSST, 2022, pp. 69-70).

- *Horario de trabajo*: en este caso, destacaría la posibilidad de horarios excesivamente largos, que impidan o reduzcan en gran medida la vida social de la persona trabajadora (lo que puede ocurrir, en especial, cuando exista comunicación entre países con husos horarios diferentes). En este sentido, el uso de las NTIC permite realizar las tareas en horarios inusuales (por la noche, fines de semana o festivos), lo que puede favorecer la aparición de la fatiga informática e impedir un descanso adecuado (INSST, 2022, p. 66).

Asimismo, podría afectar negativamente la falta de flexibilidad en el horario, para poder adaptarse a las necesidades personales de conciliación personal y familiar.

- *Contexto del trabajo*: factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y las relaciones laborales.
  - *Función y cultura organizativas*: comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos. En definitiva, la persona teletrabajadora puede sentirse sola, aislada e insignificante para la empresa. La sensación de ausencia de interés empresarial por el colectivo teletrabajador puede verse acrecentada por la carencia de programas continuos y específicos de formación sobre el manejo de las NTIC en función de las necesidades detectadas, y por la deficiencia o inexistencia de políticas y procedimientos para la implantación, cambios o renovación de *software* y otros recursos necesarios para el desempeño del trabajo a distancia (INSST, 2022, pp. 75-76).
  - *Desarrollo profesional*: estancamiento profesional por posibles limitaciones a la promoción profesional de las personas teletrabajadoras. Recordemos que la mayoría del teletrabajo se desarrolla por mujeres. Por tanto, estas limitaciones en la promoción profesional de las personas teletrabajadoras podría suponer problemas desde el punto de vista de la discriminación indirecta.
  - *Autonomía en la toma de decisiones y control*: baja participación en la toma de decisiones, elevado control (personal o tecnológico) sobre el trabajo. No obstante, podría añadirse la situación contraria, es decir, el exceso de autonomía y ausencia de control sobre las decisiones adoptadas cuando el cargo a desempeñar no debe contar con tales prerrogativas, pudiendo generar una sensación de abandono y de desasosiego.

Por otro lado, el uso de las NTIC como medio de comunicación y de solicitud de tareas crea la sensación de urgencia o inmediatez en las personas trabajadoras, lo cual hace que se altere la programación prevista y se produzca, en definitiva,



una disminución en la percepción de autonomía por parte del personal. Además, la entrada continua de nuevas demandas o tareas imprevistas puede conllevar un descenso del control personal sobre el propio trabajo, sobre la planificación y sobre el tiempo de dedicación a cada tarea e incluso sobre el orden de realización de estas (INSST, 2022, pp. 68-69).

- *Relaciones interpersonales en el trabajo:* aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social. Sin duda, este es uno de los factores más relevantes en el ámbito del teletrabajo, sobre todo cuando se trata de una prestación a distancia pura, sin asistencia periódica al centro de trabajo.

Esta deficiente política de comunicación impide que las personas teletrabajadoras puedan compartir experiencias, dudas y problemas con el resto de la plantilla y/o responsables. Esto dificulta la obtención de apoyo instrumental y la transmisión informal de conocimiento entre los diferentes miembros de la plantilla (INSST, 2022, p. 70).

- *Interacción hogar-trabajo:* exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales. Obviamente, cuando la carga de trabajo sea demasiado elevada, la interferencia del trabajo en la vida privada puede llegar a ser de una elevada magnitud. Igualmente, una excesiva carga de trabajo familiar puede interferir en el trabajo profesional, lo que puede empeorar si desde la empresa no se posibilita una adecuada conciliación. Este tema es especialmente importante desde una perspectiva de género dado que, en la actualidad, las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente asumen las cargas familiares.

De este modo, es importante incorporar la perspectiva de género a la hora de implantar políticas de conciliación para personas teletrabajadoras, pero también la perspectiva de edad (existencia de necesidades diferentes en función de la edad, que deben compatibilizarse con las exigencias laborales; y, con carácter general, mayor dificultad de adaptación –especialmente digital– en edades más avanzadas), ya que hay exposiciones diferenciadas en función de estas dos variables (INSST, 2022, p. 79).

Por lo tanto, la principal característica diferenciadora de esta modalidad de trabajo es, pues, la posible “deshumanización” de la prestación laboral. En efecto, el escaso o, incluso nulo, contacto personal directo que puede establecerse entre la persona prestadora del servicio a distancia y la persona superior jerárquica de la que dependa y el resto de las personas integrantes del equipo de trabajo, puede generar importantes riesgos psicosociales. De este modo, una incorrecta política de prevención de riesgos puede llevar a este colectivo a sentirse aislado, invisible o inservible, lo cual puede derivar en situaciones de estrés laboral, ansiedad, depresión, etc. (FERNÁNDEZ *et al*, 2018, p. 57); esto es, con carácter más general, puede derivar en la “aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador” (INSST, NTP 443, 2013).

Asimismo, destaca la importancia de la correcta configuración de la prestación laboral en dos sentidos: 1) primero, para que la persona trabajadora cuente con todo lo necesario para poder prestar sus servicios de manera adecuada (esto pasa por disponer del equipo pertinente pero, también, de tener a su alcance un servicio de mantenimiento que pueda ayudarle con las posibles incidencias técnicas); y 2) segundo, para que esta persona cuente con una carga de trabajo adecuada a su jornada y horario laboral (tanto en cantidad como en calidad), de modo que se evite la sobrecarga y se permita respetar el derecho a la desconexión digital.

En relación con lo anterior, deviene un factor de riesgo importante la existencia de incidencias técnicas (cortes en el suministro de luz o conexión a internet) que dificulte o, incluso, imposibilite la prestación laboral. A este respecto, es importante recordar que el artículo 4.2 LTD recoge expresamente que las personas que teletrabajan *“no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo”*. Por tanto, es fundamental tener presente que las incidencias técnicas o de cualquier otro tipo, ajenas al control de la persona trabajadora, no conllevan la obligación de recuperar el tiempo de trabajo perdido pues deben computarse como tiempo de trabajo efectivo. En este sentido ya encontramos algún pronunciamiento judicial, como la SAN de 10 de mayo de 2021 (Rec. 105/2021).

En este pronunciamiento, la AN llega a la conclusión anterior sobre la base de tres argumentos: 1) igualdad de trato entre personas trabajadoras presenciales y a distancia (este tiempo de trabajo no se recupera cuando la incidencia ocurre en el centro de trabajo empresarial); 2) principio de ajenidad en los medios, que implica que cualquier funcionamiento defectuoso de estos por causa no imputable a la persona trabajadora debe ser imputable al empleador/a; y 3) la contratación de los servicios de suministros por la persona trabajadora (o por un tercero) no implica la exoneración de la obligación empresarial de dar ocupación a la persona trabajadora.

Sobre esta cuestión, algunos convenios colectivos prevén la necesidad de reincorporación al puesto presencial si la incidencia persiste. En este sentido pueden citarse los apartados 2.6 y 2.7 del Anexo V del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE de 1 septiembre 2021, núm. 209, p. 107051):

*“2.6 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia y lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.*

*[...]*

*2. Adicionalmente deberá contar con la conectividad y cobertura de red (datos) adecuadas por la realización de su trabajo. En el caso de que ocurriese alguna incidencia o avería técnica deberá reincorporarse a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquélla se soluciona, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.*

[...]

## 2.7 Jornada y Horarios.

[...]

*Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.*

Finalmente, a efectos de poder identificar correctamente los factores de riesgo psicosocial, el CT 104/2021 del ITSSS recomienda que las personas evaluadoras obtengan información de diferentes fuentes: los datos objetivos obtenidos mediante la observación del técnico o la información disponible por parte de la empresa en materia de absentismo, abandono, rotación en los puestos de trabajo, siniestralidad, etc.; e información obtenida directamente de las personas trabajadoras (mediante cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión, entre otras) y de las delegadas y delegados de prevención o el resto de representantes de las personas trabajadoras.

### **b) Riesgos psicosociales en el teletrabajo**

A diferencia de los factores de riesgo, los riesgos psicosociales hacen referencia a las consecuencias derivadas de la materialización de esos factores de riesgo.

Uno de los rasgos diferenciadores de este tipo de riesgos es la importancia fundamental que adquiere la dimensión subjetiva. En efecto, aunque hay determinados factores que presentan probabilidades objetivas de producir estos efectos, lo cierto es que no todas las personas trabajadoras reaccionan igual ante la misma situación. Por ello, en este ámbito, las características personales de cada trabajador/a (personalidad, capacidad de adaptación) e, incluso, su situación laboral y/o familiar, adquieren especial relevancia respecto de las efectivas consecuencias producidas en su salud (MELÉNDEZ, 2016, p. 3/19).

En el teletrabajo, destacan especialmente los siguientes riesgos psicosociales:

#### Estrés laboral

Cuando se hace referencia a “estrés laboral”, se alude a un estado de tensión física y psicológica de la persona trabajadora provocado por la existencia de un desequilibrio entre las altas exigencias del ambiente de trabajo y las posibilidades de responder adecuadamente a estas (FERNÁNDEZ *et al*, 2018, p. 86).

Recuérdese que el estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier persona trabajadora, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral (apartado 1 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral).

La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación, publicado por la OIT en 2013, recoge puntos de comprobación fáciles de aplicar para detectar factores de estrés en la vida laboral y para mitigar sus efectos negativos. Los puntos de comprobación indican buenas prácticas para las empresas que deseen incorporar la prevención del estrés en sus políticas de la salud y la seguridad en el trabajo.

La Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017, sobre *Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE en salud y seguridad en el trabajo* ya puso de relieve la importancia del estrés laboral. Concretamente, esta comunicación señalaba que este riesgo constituía uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos, cuya incidencia iba en aumento y era la causa de, aproximadamente, la mitad de los días de trabajo perdidos. Igualmente, en el año 2018, la *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales* del SLIC (Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, en sus siglas en inglés), destacaba la asociación entre el estrés y una reducción del rendimiento, un incremento del absentismo y un aumento de los índices de accidentes, al tiempo de su posible contribución a incrementar el porcentaje de jubilaciones anticipadas. Todo ello se traduce en un coste estimado para las empresas y la sociedad que alcanza los miles de millones de euros a escala europea (pp. 6-7).

Si bien este fenómeno se ha instalado de manera habitual en las relaciones laborales, lo más preocupante es su tendencia creciente también en las previsiones futuras. Así se confirma en un reciente estudio elaborado por la consultora estadounidense GALLUP, tras realizar encuestas a personas trabajadoras de todo el mundo (de 2021 a marzo de 2022). En este estudio se cifra en un 44 % las personas trabajadoras que respondieron afirmativamente a la cuestión de haber experimentado “mucho estrés diario el día anterior”, tanto a nivel global como en España –en nuestro país, el sentimiento de preocupación alcanza al 47% de las personas trabajadoras– (State of Global Workplace, 2022). Estos datos son aún mayores que los del año previo, referidos al periodo de 2020, momento en el que se alcanzó un máximo histórico (43 %). Llama la atención, además, que las mujeres trabajadoras reportan niveles claramente más altos de estrés en todo el mundo que el que presentan los hombres trabajadores.

En esta misma línea, la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026 (2022, p. 58), señala que los determinantes de la salud mental y el bienestar varían entre hombres y mujeres y según el ciclo vital. Concretamente, se indica que “(e)l mayor riesgo de mala salud mental entre las mujeres puede ser debido a factores de riesgo psicosociales asociados con determinantes socioeconómicos y de género; como sobrecarga laboral y de cuidados, y brecha salarial, que condicionan una mayor exposición de las mujeres a la pobreza y al exceso de trabajo, la discriminación socioeconómica y la violencia de género”. Estas diferencias, en cambio, no se han logrado asociar, por el momento, al hecho de que las mujeres sean más vulnerables por su propia constitución biológica y fisiológica, de ahí la importancia de considerar la perspectiva de género en relación con la gestión de los riesgos psicosociales.

Igualmente, el estudio de GALLUP resalta la importante relación existente entre compromiso con el trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras. En este sentido, se ha observado que

la plantilla que experimenta constantemente altos niveles de estrés en el trabajo dice que su prestación laboral les dificulta cumplir con sus responsabilidades familiares. En sentido inverso, cuando la plantilla está comprometida y prospera en el trabajo, experimenta significativamente menos estrés y problemas de salud.

El estrés laboral no es, en sí mismo considerado, un trastorno de la salud, sino que constituye el primer síntoma de respuesta ante un daño que puede derivar en importantes trastornos para la salud. En este sentido, el estrés puede provocar reacciones emocionales como ansiedad, irritabilidad, apatía o depresión; pero también fisiológicas como problemas gastrointestinales o cardiovasculares, insomnio, trastornos musculoesqueléticos, etc. (ROJAS, 2020, p. 194).

Por ello, no es sorprendente que, como ha confirmado el estudio de GALLUP, sufrir estrés laboral suponga un incremento del 23% en las probabilidades de necesitar asistencia médica. Por tanto, se confirma, nuevamente, la estrecha vinculación entre estrés laboral, absentismo laboral y productividad.

**Una de las principales causas del aumento desenfrenado del estrés laboral entre la población es la introducción casi generalizada de las NTIC en la prestación de servicios.** Así lo puso de manifiesto la OIT ya en el año 2016 en su estudio sobre el estrés en el trabajo. **Los motivos son variados, destacando los siguientes (MARTÍNEZ, 2016, p. 128): posibilidad de conectividad permanente, mayor injerencia del trabajo en el tiempo de ocio y en la vida personal, despersonalización de las relaciones laborales, posible exceso de supervisión y control empresarial, uso excesivo de la comunicación a través del ordenador o teléfonos móviles, gran capacidad de agregar y procesar datos, y la existencia de posibles problemas técnicos.**

No en vano, la propia LPRL (art. 16) considera la introducción de nuevas tecnologías como uno de los supuestos en que procede realizar una nueva evaluación de riesgos laborales, precisamente, por su posible incidencia en la salud de las personas trabajadoras.

La utilización de estas tecnologías puede conllevar la aparición de diferentes fenómenos particulares, entre los que cabe destacar los siguientes:

- **Tecnoestrés:** la persona trabajadora tiene una actitud negativa hacia las NTIC, ya sea por la falta de adaptación a las nuevas aplicaciones o herramientas, por sus preferencias personales, o por cualquier otro motivo. El primer síntoma del tecnoestrés puede ser la aparición de *episodios de irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico* (ALFARO, 2009, p. 127).
- **Tecnoadicción:** a la persona trabajadora le apasionan tanto las NTIC que este sentimiento le lleva a utilizar de manera incontrolada y compulsiva estas tecnologías, durante largos periodos de tiempo. No obstante, este término ha sido cuestionado por los profesionales de la salud mental, sustituyendo el mismo por expresiones como *“uso inadecuado de las TICs”* o *“uso problemático de las TICs”* (UGT, 2016).
- **Nomofobia:** en supuestos de teletrabajo, la nomofobia se referiría al miedo a la imposibilidad de acceder a internet y a su dispositivo móvil (ordenador), lo cual necesitaría para poder desempeñar su trabajo (ÁLVAREZ, 2018).

- **Adicción al trabajo:** se caracteriza por un compromiso irracional y desmedido con el trabajo, lo que lleva a la persona de ser incapaz de tener otros intereses o de emplear su tiempo en otras tareas. Así, se produce una prestación de servicios compulsiva por parte de la persona trabajadora que, cuando deja de trabajar, puede llegar incluso a sentirse culpable. Este riesgo puede surgir más fácilmente en casos de teletrabajo a domicilio, por la disponibilidad de los medios de trabajo en todo momento.

Debido a la conceptualización del teletrabajo, el riesgo de mayor impacto en estos casos sería el tecnoestrés, provocado por la utilización continuada de las NTIC en la prestación de los servicios. Recordemos que el estrés deriva de un desajuste entre las exigencias laborales y la capacidad de respuesta de la persona trabajadora. Pues bien, cuando esta prestación se realiza en un domicilio particular, aparece un problema específico: la difícil delimitación del espacio de vida laboral y de vida personal<sup>5</sup>. El hecho de contar con los equipos de trabajo en el propio domicilio puede dar lugar a la prolongación excesiva de la jornada laboral, especialmente cuando el horario no está claramente determinado (o cuando este es claramente insuficiente para poder hacer frente a los objetivos requeridos). Esta situación conlleva, irremediamente, una reducción de los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas, pero también el tiempo dedicado a la conciliación con la vida personal. Todo ello puede generar problemas desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, pudiendo dar lugar a situaciones de tecnoestrés más o menos prolongadas en el tiempo (FERNÁNDEZ *et al*, 2018, p. 91).

En cuanto a sus síntomas, son similares a los presentes en cualquier otra forma de estrés, como la aparición de fatiga, insomnio, depresión, dolores de cabeza y tensiones musculares (ALFARO, 2009, p. 127). Asimismo, conviene destacar también que el estrés puede derivar en trastornos conductuales como el abuso del alcohol, drogas o tabaco, entre otros (CT 104/2021 ITSS).

Pueden destacarse algunos ejemplos de indicadores organizativos e individuales de estrés vinculados con el trabajo, para facilitar su reconocimiento, pues su detección suele ser más dificultosa que la de otros riesgos (Guía del SLIC, 2018, pp. 9-10):

- Indicadores organizativos:
  - Absentismo, alto grado de rotación del personal, impuntualidad, problemas disciplinarios, intimidación, comunicación agresiva y aislamiento;
  - Deficientes resultados o calidad del producto o servicio, accidentes, toma de decisiones inadecuadas y errores;
  - Aumento de los costes de la asistencia sanitaria o las indemnizaciones, consultas a los servicios de salud.

<sup>5</sup> De hecho, esta difuminación de la frontera entre la vida profesional y la vida personal ya ha sido bautizada como “*blurring*”: supresión de la frontera entre la vida personal y profesional que puede implicar que la vida profesional interfiera en la vida personal y, viceversa, que durante el horario de trabajo se continúe “conectado” con la vida personal (redes sociales o viendo, aplicaciones de mensajería instantánea, etc.) (FERNÁNDEZ, 2016, p. 92).

- Indicadores individuales:
  - o Consumo de drogas, tabaco y alcohol;
  - o Violencia, acoso e intimidación;
  - o Problemas para conciliar el sueño, trastornos de ansiedad, depresión, imposibilidad de concentrarse, irritabilidad, problemas en las relaciones familiares y agotamiento;
  - o Problemas de espalda, problemas cardíacos, úlceras de estómago, hipertensión y sistema inmunológico deprimido.

### Burnout o síndrome del trabajador quemado

El INSST viene definiendo el “síndrome de estar quemado por el trabajo” como una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Más específicamente, se trata de *“una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”* (NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación).

Este síndrome vinculado al trabajo ha obtenido reconocimiento oficial por parte de la OMS en el año 2019 (72ª Asamblea), tras la ratificación de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en vigor desde el 1 de enero de 2022. En la CIE-11, se incluye el “síndrome de desgaste ocupacional” (QD85) en el capítulo 24, relativo a los “factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, dentro de la categoría “problemas asociados con el empleo o el desempleo”. En esta nueva clasificación, el “síndrome de desgaste ocupacional” se define como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. Además, se matiza que este concepto se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

En la anterior CIE-10, el “burnout” estaba incluido entre los “problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida” (apartado Z73.0), dentro de la categoría de “personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias”.

### Depresión

La depresión se trata de un trastorno mental común que se estima que afecta al 5% de la población adulta mundial (y afecta más a mujeres que a hombres, como reconoce la propia OIT). Además, esta enfermedad es la principal causa mundial de discapacidad y contribuye de forma muy importante a la carga mundial general de morbilidad.



En atención a la Nota descriptiva de la OMS sobre la depresión, en un episodio depresivo, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día y casi todos los días, durante un periodo de, al menos, dos semanas. Los síntomas que pueden aparecer son variados, incluyendo la dificultad de concentración, el sentimiento de culpa excesiva o de autoestima baja, la falta de esperanza en el futuro, alteraciones del sueño, cambios en el apetito o en el peso, sensación de cansancio acusado o de falta de energía e, incluso, pensamientos de muerte o de suicidio.

La depresión es el resultado de interacciones complejas entre factores sociales, psicológicos y biológicos. En este sentido, un reciente estudio, publicado en 2022, hace una revisión de la literatura científica disponible acerca del papel de diferentes factores de riesgo que podrían modificarse para ver en qué porcentaje se podrían evitar determinadas enfermedades si ese factor desapareciese. Una de las conclusiones más llamativas de este estudio es que, **si se minimizase el estrés laboral, se reducirían hasta en un 18% los casos de trastornos depresivos** (DRAGIOTI *et al*, 2022, pp. 6-7). Nuevamente, se comprueba la estrecha relación entre depresión y estrés laboral.

#### Otras enfermedades indirectamente relacionadas

Hasta el momento, se han analizado enfermedades mentales derivadas de una exposición prolongada a situaciones de estrés laboral. No obstante, no son las únicas consecuencias de esta exposición.

A este respecto, existen otras enfermedades indirectamente relacionadas con la exposición prolongada a riesgos psicosociales pues prácticamente todos los órganos o sistemas pueden verse afectados ante situaciones de estrés, sobre todo, cuando se cronifica (CT 104/2021 ITSS). Entre ellas, cabe destacar las enfermedades cardiovasculares (infartos de miocardio, sobre todo) o musculoesqueléticas (dolor de cuello, cabeza o espalda, principalmente).

En relación con las primeras (enfermedades cardiovasculares), no debe despreciarse su importancia, especialmente en situaciones de teletrabajo donde, como se he expuesto, existen importantes riesgos psicosociales vinculados con estas patologías. Esta relevancia la avalan los últimos datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en sus recientes estadísticas de accidentes de trabajo (avance enero - agosto 2022), donde se pone de manifiesto el **incremento de un 24 % respecto del año anterior de accidentes mortales producidos como consecuencia de “infartos y derrames cerebrales” (183 durante la jornada de trabajo y 10 en itinere).**

#### **c) Medidas específicas de prevención**

De lo expuesto hasta el momento, puede deducirse claramente la importancia crucial de tratar adecuadamente los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, tanto para mejorar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, como para mejorar la productividad. Asimismo, las enfermedades mentales también generan consecuencias físicas y, en el peor de los casos, se puede llegar hasta la muerte.

Para evitar estas indeseables consecuencias, debe realizarse una adecuada evaluación de riesgos por el Servicio de Prevención y adoptar las medidas necesarias para minimizar los riesgos detectados, previa consulta con las delegadas y delegados de prevención (art. 36.1.c) LPRL), de conformidad con el apartado 4 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral. A la hora de realizar esta evaluación, es especialmente importante tener en cuenta la situación particular de determinados colectivos de personas, como pueden ser las mujeres o los grupos de mayor edad, más expuestos a riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo.

Dentro de las medidas a adoptar con esta finalidad destaca, en primer lugar, el establecimiento de una adecuada **política de desconexión digital** (aspecto abordado en otro punto de este trabajo).

En segundo lugar, deviene fundamental ofrecer una **adecuada formación a las personas trabajadoras que vayan a teletrabajar** (antes y durante el teletrabajo). Ello encuentra fundamento en el artículo 19 LPRL, que establece el deber empresarial de garantizar *“que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, [...] como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”*. De manera más concreta, el artículo 9.2 LTD señala el deber empresarial de garantizar *“a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas”*.

Sobre esta materia podemos encontrar algunos ejemplos en normas convencionales:

*“Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo”* (apartado 2.13 CC de Telefónica).

*“La Empresa impartirá a la persona teletrabajadora, que teletrabajen por primera vez y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”* (DA 7ª del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito –BOE de 15 octubre de 2021, núm. 247, p. 126134– ; y DA 7ª del Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz –BOE 15 enero 2022, núm. 13, p. 4008–).

Esta formación –impartida por expertos en el área– debería incidir en la forma de hacer un uso correcto de las NTIC y el conocimiento claro de la política empresarial de desconexión. Asimismo, para minimizar los factores estresantes derivados del uso de las NTIC, convendría que la empresa ofreciera un servicio de apoyo técnico para resolver posibles incidencias de manera directa, sencilla y rápida. En esta línea, recuérdese que forma parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, establecer un *“(p)rocedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia”*, en consonancia con el deber empresarial de garantizar *“la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo”* (art. 11.2 LTD).

A estos efectos, es interesante la creación convencional de un servicio de apoyo al teletrabajo en el artículo 25.7 del II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE de 17 septiembre de 2021, núm. 223, p. 114220):

“Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas”.

Del mismo modo, se debería ofrecer formación necesaria en los casos de actualizaciones de herramientas o dispositivos (precisamente, la LPRL prevé la necesidad de adaptar la formación a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario –art. 19.1 LPRL–). Además, esta formación específica debería ofrecer información sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, cómo prevenirlos y cómo actuar en caso de mostrar síntomas de alguna enfermedad vinculada a ellos.

La formación también deviene una cuestión clave para el resto del personal que, sin ser teletrabajadores/as, trabajen con alguna de estas personas; e incluso para las personas en cargos directivos y la propia empresaria (MELLA, 2017, pp. 79-80). En ocasiones, una mala gestión de equipos de personas teletrabajadoras puede generar situaciones conflictivas. En efecto, las personas supervisoras y las que trabajan con personas teletrabajadoras deberían contar con formación específica y una especie de protocolo de actuación para estos casos que incluya aspectos básicos a tener en cuenta (por ejemplo, señalar la necesidad de poner en copia de los correos enviados al equipo de trabajo también a las personas teletrabajadoras –para favorecer su sentimiento de pertenencia–, necesidad de establecer reuniones periódicas con los miembros del equipo, dar preferencia al contacto directo –telefónico o por videollamada– con estas personas cuando sea posible para aumentar el contacto personal, etc.).

Igualmente, en línea con la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital, se podría considerar *“la posibilidad de designar y formar a un empleado de referencia en materia de salud mental o de incluir una sección específica en la plataforma de comunicación interna correspondiente a su lugar de trabajo con información para dirigir a los empleados hacia los servicios de salud mental”*. Esta persona designada podría ser, por afinidad, la Delegada o el Delegado de Prevención, quien deberá contar con formación e información específica en materia de riesgos psicosociales, con especial referencia a los casos de teletrabajo.

En tercer lugar, es importante **evitar la sensación de soledad y abandono** de las personas teletrabajadoras, factores que aumentan la probabilidad de que se materialice un riesgo psicosocial. Para ello, puede establecerse una **política empresarial de teletrabajo alterno**, con la obligación de **prestar servicios en la sede empresarial**, de manera periódica.

Son varios los estudios realizados en esta materia que apuntan a un mejor resultado del teletrabajo cuando este abarca dos o tres días a la semana. Por el contrario, un teletrabajo en mayor proporción suele incrementar los riesgos vinculados a esta modalidad de prestación de trabajo (LAHERA, TOVAR y NEGRO, 2021, p. 461).

Así se prevé en algunos convenios colectivos, como el apartado 7 del artículo 33 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 15 octubre 2021, núm. 247, p. 126134):

*“Es aconsejable que las personas que realicen trabajo a distancia y teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa, con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de trabajo a distancia y teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”.*

Otra opción podría consistir en realizar reuniones en línea periódicamente entre los miembros de un mismo equipo de trabajo o departamento, **para fomentar las relaciones sociales “en vivo”, más allá de correos electrónicos o mensajes en sistemas de mensajería instantánea**; así como eventos presenciales con toda la plantilla. Esta recomendación sigue la línea del tercer párrafo del artículo 9 del AMET, donde se establece la conveniencia de que *“se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con respecto a los demás trabajadores de la empresa, dándole oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y de acceder a las informaciones de la empresa”*. Sobre este particular, también pueden encontrarse algunas cláusulas, como la prevista en el apartado 7.4 del Plan de Igualdad de la empresa Logisdoc Serveis Integrals, SLU (BOE de 17 julio de 2018, núm. 172, p. 71727):

*“Con el objetivo de favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia a la empresa, se establecerán, con carácter obligatorio y periodicidad semanal, reuniones de contacto con el equipo de trabajo y con el responsable directo”.*

Finalmente, podría ser útil instaurar una **herramienta periódica de feedback a través de** la información proporcionada por el propio personal teletrabajador, sobre su situación en la empresa. No obstante, el suministro de esta información debería contar con las debidas garantías para facilitar una respuesta sincera de la plantilla, sin miedo a represalias. Esta información debería ser recabada por los servicios de prevención, de manera confidencial, y podría obtenerse a través de encuestas realizadas con carácter, como mínimo, anual. Entre las cuestiones a valorar, podría incluirse el grado de satisfacción general con la política de teletrabajo de la empresa, la formación impartida (utilidad, claridad, etc.), los instrumentos de trabajo proporcionados, la política de desconexión digital, la carga de trabajo, horario de trabajo, flexibilidad horaria, etc. Adicionalmente, se podría preguntar por el grado de cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos instauradas, especialmente las vinculadas a los riesgos psicosociales (política de desconexión, sobre todo) y los motivos para no respetarlas (excesiva carga de trabajo, etc.). Por último, también sería interesante preguntar a las personas teletrabajadoras posibles mejoras en todas estas cuestiones que, tal vez, la empresa no se ha llegado a plantear.

Esta herramienta permitiría realizar un seguimiento continuo de la eficacia de las medidas de prevención y la necesidad de cambiarlas o no; al tiempo que serviría para identificar posibles situaciones de materialización del riesgo en las que será necesario adoptar medidas específicas para el caso concreto (con la participación y colaboración de las personas trabajadoras y/o sus representantes) tras el oportuno análisis de la situación particular.

A este respecto también se pronuncia la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital. Concretamente, se señala la necesidad de contar con la participación de las personas trabajadoras en la detección y prevención de los riesgos psicosociales. En este sentido, se indica que “las encuestas anónimas a los empleados, como cuestionarios y otros ejercicios de recogida de datos, pueden proporcionar información útil sobre la medida y las razones por las que los empleados sufren estrés, facilitando a la dirección la identificación de los problemas y la realización de ajustes cuando sea necesario”.

Para elaborar esta herramienta de feedback, podría resultar de utilidad la “Lista de cuestiones a considerar en relación con los factores de riesgo psicosocial en situación de teletrabajo”, incorporada en el Anexo 5 de las Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, elaboradas por el INSST, en julio de 2022 (pp. 122-130).

Más allá de esta herramienta de *feedback* con el objetivo de adaptar la política empresarial de teletrabajo, sería conveniente valorar también si, una vez aprobada la situación de trabajo a distancia, esta está aconteciendo de manera adecuada en cada caso particular. En esta línea encontramos algunos convenios colectivos, como el artículo 40.2 del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (BOE de 18 de octubre de 2019, núm. 251, p. 114837) donde se señala lo siguiente:

*“Transcurridos los 2 primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.*

[...]

*Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo”.*

En cualquier caso, debe señalarse que las medidas de prevención concretas recomendables pueden variar en función de las características personales de la persona trabajadora, especialmente en atención a sus capacidades, formación y aptitudes (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 87).

### 3.3 ¿Es el teletrabajo un supuesto en el que se pueda excepcionar la voluntariedad de las personas trabajadoras para someterse a la realización de reconocimientos médicos?

Como es bien sabido, el artículo 22 LPRL establece el deber empresarial de garantizar a su plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia deberá ofrecerse a las personas trabajadoras en tres ocasiones: a) antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización; b) posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable; y c) cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo. Si los resultados de esta vigilancia lo hiciesen necesario, las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico.

Sobre este particular se pronuncian algunos convenios, como el apartado 2.13 del CC de Telefónica:

*“Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el CCSS de Telefónica de España y Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Telefónica Soluciones y el de Telefónica Móviles, por ser los foros correspondientes”, al tiempo que se indica que “La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras”.*

Como regla general, esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando se cuente con el consentimiento de la persona trabajadora. Sin embargo, esta voluntariedad se excepciona, previo informe de las y los representantes de las personas trabajadoras, en tres supuestos: 1) cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de estas personas; 2) o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para los demás miembros de la plantilla o para otras personas relacionadas con la empresa; 3) o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Sobre la base de lo anterior, surge la duda de si, en los casos de teletrabajo, se podría excepcionar el consentimiento de la persona trabajadora. Parte de la doctrina científica ha considerado la posibilidad de una respuesta afirmativa a esta cuestión por dos vías.

Por un lado, se ha entendido el teletrabajo como un caso en el que es posible excepcionar el consentimiento de la persona trabajadora por ser imprescindible la realización de los reconocimientos médicos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud. Ello se justificaría por la especial dificultad que supone para la empresa observar el estado de salud de su plantilla teletrabajadora (MELLA, 1999, p. 1038).

Por otro lado, otra parte de la doctrina ha basado su respuesta afirmativa en el uso prolongado de pantallas de visualización. En efecto, en estos casos resulta aplicable el artículo 4 del Real Decreto 488/1997 que prevé una vigilancia adecuada, *“teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante”* (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 94). No obstante, algunos autores niegan la existencia de excepción legal a esta norma (FERNÁNDEZ, 2011, p. 36). Además, en la medida en la que estas personas tienen riesgo de padecer una enfermedad profesional a consecuencia de su exposición a los campos electromagnéticos, otros

autores han considerado la obligatoriedad de estos reconocimientos por la vía del artículo 243.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, “LGSS”) –reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos– (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 97).

A nuestro parecer, en cambio, consideramos que no podría aceptarse la excepción del consentimiento de la persona teletrabajadora en estos casos, principalmente, por la interpretación restrictiva que han venido haciendo nuestros Tribunales sobre estas excepciones al requisito general de consentimiento. Por ello, salvo que existiera una causa justificativa particular, no parece que pueda exigirse la obligatoriedad de estos reconocimientos con carácter general para todas las personas teletrabajadoras.

La posible obligatoriedad de estos reconocimientos deviene una cuestión importante en la medida en la que, de ser obligatorios, la negativa injustificada de la persona trabajadora a someterse a ellos podría dar lugar al ejercicio del poder disciplinario empresarial (art. 29.3 LPRL).

Finalmente, si los resultados de esta vigilancia demuestran su necesidad, el empresario o la empresaria proporcionará gratuitamente a las personas trabajadoras dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate (en caso de no poder utilizarse dispositivos correctores normales).

A este respecto, recuérdese que la vigilancia de la salud es un concepto más amplio que “reconocimiento médico”, por lo que dentro del primero se incluyen más medidas como encuestas de salud, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. (LUQUE y GINÈS, 2016, p. 94).

En cualquier caso, dentro de la vigilancia de la salud y como consecuencia de la importancia especial de los riesgos psicosociales para este colectivo, convendría incorporar evaluaciones –tanto iniciales como periódicas– de detección de estos riesgos (DE LAS HERAS, 2016, p. 237).



## 4. El papel de los servicios internos y externos de Prevención ante los retos del teletrabajo

En primer lugar, el artículo 15 de la LTD, tal y como ya venía haciendo el artículo 13.4 ET en su versión anterior, prevé expresamente el derecho de las personas teletrabajadoras a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo de aplicación lo establecido en la LPRL, y su normativa de desarrollo. Sin embargo, esta nueva regulación incorpora una disposición destinada a las especialidades en materia preventiva: la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16 LTD).

Conviene tener presente que, aunque la LTD se refiere únicamente al trabajo a distancia regular, todo lo expuesto en materia preventiva debería ser igualmente aplicable al trabajo a distancia irregular (siendo este, además, el más habitual en la práctica), por tanto, con independencia del tiempo de trabajo a distancia que se realice (MORENO, 2021, p. 502). Todo ello por estar en juego la seguridad y salud de las personas trabajadora.

Como nota preliminar, debe recordarse que los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16.2 LPRL). Respecto del primer instrumento, la empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Además, esta evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (art. 16.2.a LPRL).

Si de los resultados de esta evaluación se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa deberá realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, actividades que serán objeto de planificación (art. 16.2.b LPRL).

Dicho lo anterior, y entrando ya a analizar el contenido del artículo 16 LTD, este indica, en su primer apartado, la necesidad de tener presentes en esta tarea los *“riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”*. Asimismo, se destaca la especial importancia de tener en cuenta *“la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”*.

Esta primera cuestión ha sido abordada en el epígrafe relativo a los riesgos específicos del teletrabajo y en el dedicado a la desconexión digital. Sin embargo, el resto del precepto plantea dos cuestiones especialmente relevantes para los servicios de prevención: la determinación de la zona habilitada para el teletrabajo y la metodología de recogida de información preventiva.

#### 4.1 Zona habilitada para el teletrabajo: ¿se pueden exigir requisitos específicos?

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 LTD, la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la “zona habilitada” para la prestación de servicios, sin que esta obligación se extienda al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. De este modo, la delimitación del área de trabajo dentro del domicilio tiene especial incidencia en el ámbito preventivo.

El escenario ideal sería aquel en el que la persona trabajadora destina una habitación de su domicilio, de manera exclusiva, a la prestación de teleservicios. Sin embargo, en la práctica, esta situación puede no ser la mayoritaria. En efecto, exigir una zona habilitada exclusiva no compartida para poder teletrabajar podría ser muy restrictivo para muchas personas trabajadoras (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 398).

Por tanto, por un lado, encontramos el ideal de que la persona trabajadora cuente con un espacio exclusivo para teletrabajar (mejor si se trata de una zona que puede cerrarse), pues, de este modo, se podrían minimizar los riesgos y aplicar de manera más efectiva las medidas preventivas, al tiempo que se reducirían las distracciones ajenas al trabajo; pero, por otro lado, debemos ser conscientes de la realidad inmobiliaria de nuestro país. Ahora bien, la prestación de teleservicios, desde un punto de vista preventivo, debería contar con unas mínimas condiciones de seguridad e higiene. Por ello, no se podría habilitar cualquier lugar a efectos de realizar teletrabajo.

Partiendo de ambas cuestiones, se puede establecer un punto intermedio entre el óptimo y el inaceptable fijando unos parámetros mínimos de aceptabilidad. Ello es especialmente importante por cuanto, aceptado el lugar de prestación de los teleservicios por la empresa, esta asumiría responsabilidad en materia preventiva (ESCUADERO, 2000, p. 85).

Sobre esta cuestión, la DA primera de la LTD atribuye a los convenios o acuerdos colectivos la posibilidad de establecer, entre otras cuestiones, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante la modalidad de trabajo a distancia, “y *cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular*”. Partiendo de ello, ¿sería razonable (e, incluso, deseable) que, vía negociación colectiva, se pactaran unos requisitos mínimos que debe reunir el lugar de teletrabajo para poder acceder a esta modalidad? De ser así, en el caso de no concurrir tales requisitos inicialmente, se podría añadir “*el deber del trabajador de realizar aquellos cambios que puedan ser necesarios para que el lugar de la prestación cumpla con esas prescripciones de seguridad y salud*” (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 395). En este sentido se pronuncian algunos convenios como, por ejemplo, el del Grupo Selecta (BOE de 30 enero 2020, núm. 26, p. 9283 y ss.), en cuyo artículo 43.2 recoge:

*“El trabajador se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud”.*

En este mismo sentido se pronuncia el apartado 2.6 del Anexo V del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de

Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE de 1 septiembre 2021, núm. 209, p. 107051):

*“1. Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del presente acuerdo relativo a Prevención de Riesgos Laborales.”*

Como contrapartida al deber anterior, la negociación colectiva prevé como causa de reversibilidad la falta de adecuación a esta situación o de las obligaciones vinculadas a la prevención de riesgos. Así lo prevé el ya citado Convenio de Telefónica (apartado 2.9):

*“Asimismo, serán causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales. Todo ello sin perjuicio de las previsiones relativas a deberes y obligaciones recogidas en el capítulo XV del II Convenio de Empresas Vinculadas”.*

En este mismo sentido, puede leerse también el artículo 26.8 del II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE de 17 septiembre de 2021, núm. 223, p. 114220):

*“En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad.*

*La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo”.*

Sin embargo, esta respuesta debería ser suavizada. Como se ha indicado anteriormente, existe un importante deber empresarial que ha de respetarse, también en el teletrabajo: el de protección de la persona trabajadora en materia de seguridad y salud laboral (art. 14 LPRL). En relación con este deber, el artículo 14.5 LPRL prevé que el coste de las medidas en materia de seguridad y salud no debe recaer, en modo alguno, sobre las personas trabajadoras. Por tanto, consideramos que la respuesta anterior debe matizarse sobre la base de estos preceptos.

Así, es evidente que para que el lugar de teletrabajo sea apto para realizar la prestación laboral deberá cumplir con unos requisitos mínimos en el ámbito preventivo pues, de lo contrario, se estaría incumpliendo con el deber empresarial antes señalado. Ahora bien, si esos requisitos no se cumplen, podrían diferenciarse dos supuestos. Por un lado, los casos en los que los ajustes que deben realizarse en el lugar seleccionado para teletrabajar sean razonables y proporcionados, constituyendo un importe económico reducido o moderado. Por otro lado, estarían los casos en los que la adecuación del lugar de teletrabajo requeriría grandes ajustes que supondrían un elevado importe económico. En el primero de los casos (ajustes razonables),

entendemos que podrían ser asumidos por la empresa en la medida en la que sobre ella recae el deber de protección, estando esta respuesta en línea con el artículo 14.5 LPRL. En cambio, en el segundo de los supuestos, debido a la desproporción de los gastos requeridos para la adecuación del lugar de teletrabajo, no podría exigirse su desembolso a la empresa, quien podría ofrecer, en su lugar, trabajar en el centro de trabajo empresarial, totalmente equipado y ajustado a la normativa preventiva.

A este respecto, podría señalarse la necesidad de que el espacio seleccionado cuente con luz natural (que ayuda a reducir el riesgo de fatiga visual); con un nivel de ruido externo e interno aceptable (para evitar incrementar el estrés y mejorar la concentración); con espacio suficiente para disponer de todos los elementos necesario para la prestación laboral de manera ordenada (para evitar tropezones, caídas y golpes); con el cableado fijo debidamente adherido a las paredes u otras superficies que impidan riesgos de accidente; y con una ventilación y temperatura adecuadas en cualquier momento del año (LUQUE Y GINES, 2016, pp. 83-84).

#### 4.2 Metodología de recogida de información preventiva

El segundo apartado del artículo 16 LTD regula una de las cuestiones más controvertidas en materia preventiva para la prestación de teleservicios a domicilio. En primer lugar, se señala la necesidad de que la empresa obtenga *“toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”*. Sin embargo, la metodología para obtener esta información puede llegar a presentar dificultades prácticas.

Así, el segundo apartado señala lo siguiente:

*“Cuando la obtención de dicha información **exigiera la visita** por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.*

*La referida visita requerirá, en cualquier caso, el **permiso** de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física”.*

De este modo, el precepto supedita el acceso al domicilio particular (de la persona trabajadora o de una tercera persona), “en cualquier caso”, a la obtención del debido permiso. Además, para que esta visita pueda realizarse, se exige la emisión de un informe escrito que justifique dicho extremo, debiendo entregar el mismo, tanto a la persona trabajadora como a las delegadas y delegados de prevención.

De cuanto antecede, el legislador parece establecer, claramente, que la visita al domicilio donde se realice el teletrabajo se realizará únicamente cuando exista causa justificada para ello, es

decir, no con carácter general, y siempre que se cuente con el correspondiente permiso para el acceso.

Ahora bien, **¿qué ocurriría en el caso de denegación del acceso al domicilio?** El último apartado del artículo 16.2 LTD precisa que, en estos casos, *“el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la **información recabada de la persona trabajadora** según las instrucciones del servicio de prevención”*.

Por tanto, a pesar del orden de exposición en la norma, puede extraerse la existencia de dos metodologías de obtención de información:

- Obtención de la información recabada por la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.
- Obtención de la información mediante visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, pero solo cuando exista causa justificada y previo consentimiento para el acceso. Si no se da el permiso, deberá volver a hacerse uso de la primera metodología.

En definitiva, el acceso al domicilio de la persona trabajadora no se prevé con carácter general porque la propia ley configura esta metodología como subsidiaria (condicionada a justificación), y no como una alternativa más para la empresa (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 416).

Concedores de esta regulación, algunos convenios colectivos desarrollan el modo de realizar esta fase de evaluación. Entre ellos, puede destacarse la regulación contenida en el Anexo III del Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles (BOE de 23 septiembre 2022, núm. 229, p. 130896):

*“8. Prevención de Riesgos Laborales:*

*Con la finalidad de evaluar los posibles riesgos laborales a los que podría estar expuesta por la realización de su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, la empresa hará llegar a la persona trabajadora un  cuestionario de evaluación telemático  que deberá cumplimentar con el fin de poder obtener la información necesaria para la realización de la evaluación del lugar de trabajo.*

*Una vez finalizado el cuestionario, tanto la persona trabajadora como la empresa recibirán, por parte del servicio de prevención ajeno, el resultado de la evaluación, así como de las medidas a tomar por parte de la persona trabajadora para disminuir los posibles riesgos presentes en el desarrollo de sus actividades mediante trabajo a distancia en función de los datos obtenidos.*

*La persona trabajadora estará obligada a comunicar cualquier variación que se produzca sobre el proceso o las condiciones del lugar del trabajo siendo necesaria la obligación de realizar la evaluación telemática señalada anteriormente.*

*Así mismo, se acompaña al presente como Anexo I, la información y guía de recomendaciones generales de Prevención de Riesgos Laborales derivados del desarrollo del trabajo en régimen de teletrabajo.*

*Las Partes se comprometen a actualizar la información y evaluación cuando sea necesario al objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones en la materia.*

*Las personas trabajadoras, como condición inherente a la aceptación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, estarán obligadas a realizar y cumplir con la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que las Compañías establezcan al efecto en cada momento. El incumplimiento o la negación por parte de cualquier persona trabajadora a la realización o seguimiento de esta formación será causa inmediata para la finalización del régimen de teletrabajo, y reversión a la prestación de servicios presencial”.*

No obstante, la regulación legal actual presenta diversas lagunas de gran importancia práctica, sobre todo, para los servicios de prevención. Entre ellas, pueden destacarse las siguientes:

- 1) ¿Un convenio colectivo podría exigir que las personas teletrabajadoras aceptaran el acceso al domicilio para las comprobaciones necesarias en materia de prevención?
- 2) ¿Qué consecuencias podría tener la denegación del permiso de acceso para la persona trabajadora?
- 3) ¿Qué consecuencias podría tener la falta de cooperación de la persona trabajadora en materia preventiva en supuestos de teletrabajo?
- 4) ¿Qué consecuencias podría tener para la persona trabajadora proporcionar información falsa en materia preventiva?
- 5) ¿Se podría pedir información de las personas que comparten el domicilio con la persona trabajadora?
- 6) ¿Se podrían establecer requisitos vinculados a la persona trabajadora para acceder al teletrabajo?

#### *4.2.1 ¿Un convenio colectivo podría exigir que las personas teletrabajadoras aceptaran el acceso al domicilio para las comprobaciones necesarias en materia de prevención?*

Una de las dudas más recurrentes en materia preventiva en supuestos de teletrabajo es si sería posible la exigencia, vía convenio colectivo, de que las personas teletrabajadoras aceptaran el acceso al domicilio para las comprobaciones necesarias. De hecho, se pueden encontrar ejemplos de este tipo de regulaciones en diversos convenios colectivos (por ejemplo, el apartado 7.7 del Plan de Igualdad de la empresa Logisdoc Serveis Integrals, SLU –BOE de 17 julio de 2018, núm. 172, p. 71727–).

Es más, se ha llegado a plantear la posibilidad de que, si la persona trabajadora no manifiesta este consentimiento en el acuerdo de trabajo a distancia, podría justificarse la negativa empresarial a celebrar el mismo. En el caso más extremo, se ha llegado a plantear, incluso, la posible sanción disciplinaria de esta persona, pudiendo llegar al despido disciplinario (MORENO, 2021, p. 494).

No podemos compartir esta opinión por diversos motivos. En primer lugar, es evidente que este consentimiento de la persona trabajadora, aun en el caso de producirse, no se habría otorgado libremente. Pero, pese a obviar este hecho, lo cierto es que este consentimiento podría retractarse en cualquier momento, por ejemplo, en el momento de la entrada efectiva en el domicilio, sin que ello supusiera ningún incumplimiento de un deber laboral y sin que ello pudiera habilitar una represalia disciplinaria empresarial (SELMA, 2016, pp. 147-148).

Recordemos que la ley ha sido clara al condicionar el acceso al domicilio, aunque sea con finalidad preventiva, al consentimiento libre de la persona trabajadora, y siempre que se justifique debidamente el motivo de la necesidad de tal visita *in situ*. Tendría poco sentido sancionar a una persona trabajadora por ejercer un derecho que le concede la propia ley.

Sin embargo, la doctrina científica parecía aceptar estas cláusulas convencionales “de consentimiento de visita”, en las cuales se fijaba un plazo de notificación previa, con referencia expresa a las garantías constitucionales (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, pp. 416-417; GONZÁLEZ, 2022, pp. 135-136).

Sobre este particular, ya ha tenido ocasión de pronunciarse la Audiencia Nacional, en sentencia de 22 de marzo de 2022 (Rec. 33/2022), si bien aquí se debatía sobre la legalidad de un acuerdo de trabajo a distancia de adhesión<sup>6</sup>. En esta sentencia, se debatió sobre la legalidad del siguiente inciso incluido en el acuerdo de trabajo a distancia:

*“Cuando las circunstancias así lo requieran, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, el Trabajador autoriza a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa para que pueda evaluar las condiciones de seguridad y salud del Home Office con un preaviso mínimo de 7 días”* (cláusula 5.5).

Sobre este inciso, la AN es clara al concluir que *“no es acorde con la ley pues para que la necesidad de evaluar riesgos exija acceder al domicilio del teletrabajador, tiene que existir una razón concreta que lo justifique, razón que debe ser informada por escrito previamente tanto al trabajador como a los delegados de prevención”*. Además, afirma acto seguido que, incluso en estos casos, *“cabe que el trabajador se niegue a esa entrada domiciliaria por lo que en tal caso no se llevaría a cabo, realizándose la evaluación conforme la información referida en el primer apartado del art. 16.2 LTD”*.

Por lo tanto, se concluye que *“(l)a cláusula cuya nulidad se solicita y se admite, lo que establece es una autorización previa genérica e incondicional que facultaría la entrada en el domicilio, sin*

---

<sup>6</sup> Las cláusulas del acuerdo se habían fijado previamente por el empleador y las personas trabajadoras sólo tenían la facultad de adherirse.



*necesidad de que concurriera la específica necesidad y se llevara a cabo el procedimiento legalmente previsto”.*

Esta misma conclusión puede entenderse plenamente extrapolable a la regulación vía convencional pues, como sabemos, los convenios colectivos también están supeditados al cumplimiento de la ley, en este caso concreto, al artículo 16.2 LTD.

Este mismo razonamiento nos llevaría a **excluir la legalidad de cláusulas convencionales o de acuerdos de trabajo a distancia que incluyan como requisito *sine qua non* de acceso al teletrabajo, aceptar una visita *in situ* de comprobación, en contra de lo que ha defendido parte de la doctrina** (THIBAUT, 2000, p. 168 y SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 394). En estos supuestos, este condicionamiento conllevaría a excluir de esta posibilidad a todas aquellas personas que se nieguen a conceder el permiso de acceso, en contra de la propia libertad que les concede el citado artículo 16.2 LTD.

#### *4.2.2 ¿Qué consecuencias podría tener la denegación del permiso de acceso para la persona trabajadora?*

Como primera apreciación, si partimos de la respuesta a la pregunta anterior, parece claro que no se puede excluir, automáticamente, a todas aquellas personas que se nieguen a prestar su consentimiento para el acceso al domicilio de la posibilidad de teletrabajar. Ello iría en contra del derecho concedido en el artículo 16.2 LTD, que no podría limitarse ni por acuerdo ni por convenio colectivo.

En el mismo sentido, si la persona trabajadora concediera este permiso previo, no podría sancionarse su negativa posterior a hacer efectiva la entrada en el domicilio (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 416).

#### *4.2.3 ¿Qué consecuencias podría tener la falta de cooperación de la persona trabajadora en materia preventiva en supuestos de teletrabajo?*

Más dudas presentan, en cambio, las posibles consecuencias derivadas para la persona trabajadora de su falta de cooperación en materia preventiva en supuestos de teletrabajo.

Descartada la posibilidad de exigir como requisito para acceder al teletrabajo la realización de una visita al domicilio, se podrían explorar otras opciones menos extremas.

Por una parte, ya se ha expuesto que la metodología general para el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa consiste en la recopilación de la información necesaria por parte de la persona trabajadora según las instrucciones proporcionadas por el servicio de prevención. Cuando se haya ofrecido la formación e información necesarias para que esta persona realice el proceso de información y, pese a ello, esta información facilitada no sea suficiente o precisa, podría justificar una visita al domicilio, previo consentimiento de la persona trabajadora. Si ello tampoco se produjese y la información continuara siendo insuficiente o poco precisa, a nuestro parecer, **se justificaría el rechazo de la solicitud de trabajo a distancia.**

Siguiendo esta misma línea, consideramos razonable el establecimiento como condición resolutoria del acuerdo de trabajo a distancia la falta de “adecuación preventiva necesaria” del lugar de trabajo tras realizar la oportuna evaluación (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 394).

Sobre esta cuestión, puede traerse a colación, nuevamente, la SAN de 22 de marzo de 2022 (Rec. 33/2022). En este pronunciamiento, la AN reconoce que *“nada impide que el empresario preestablezca los supuestos en los que él puede ejercer tal derecho”*. Entre las causas que, de manera proporcionada, podrían justificar esta revocación, podrían situarse que el lugar de trabajo doméstico no cumple o ha dejado de cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Parte de la doctrina científica ha adoptado un posicionamiento más estricto en este punto. Así, se ha llegado a plantear la posibilidad de despedir disciplinariamente a aquella persona trabajadora que se negara a colaborar en materia preventiva o denegara el acceso al domicilio cuando existiese causa justificada para ello. El principal argumento para defender esta postura reside en el deber de colaboración de las personas trabajadoras en materia preventiva, recogido en el artículo 29 LPRL.

Recuérdese que el primer apartado del citado precepto señala que *“(c)orresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”*. En esta línea, entre los deberes específicos de las personas trabajadora se recoge el de *“(c)ooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”* (art. 29.2.6º). Finalmente, el último apartado de este artículo recoge la configuración como incumplimiento laboral a los efectos del artículo 58.1 ET (referido a las faltas y sanciones de los trabajadores) de los incumplimientos de estas obligaciones en materia de prevención de riesgos.

Evidentemente, cualquier incumplimiento laboral, incluidos los realizados en materia preventiva, puede dar lugar a una sanción por parte de la empresa. Sin embargo, las sanciones asociadas a estos incumplimientos deben ser proporcionadas a la falta realizada. Es, precisamente, **este principio de proporcionalidad el que desaconseja sancionar con el despido los incumplimientos de colaboración preventiva de las personas que solicitan el teletrabajo, pues bastaría con revertir esta modalidad para solucionar el problema**. Igualmente, si la falta de colaboración se da una vez iniciado el teletrabajo, podría ser una causa justificada de reversión (máxima cuando el teletrabajo es voluntario para ambas partes –art. 5.3 LTD–).

#### 4.2.4 *¿Qué consecuencias podría tener para la persona trabajadora proporcionar información falsa en materia preventiva?*

Más allá de la falta de cooperación, la persona trabajadora podría tratar de engañar a la empresa, por ejemplo, para poder obtener su beneplácito a efectos de teletrabajar, a pesar de que el lugar designado para ello no cumple con los requisitos mínimos exigidos.

En estos otros casos, las personas trabajadoras podrían proporcionar información falsa a las empresas al cumplimentar los cuestionarios en materia preventiva, enviar fotos manipuladas o de otras viviendas, etc. En estos supuestos, es evidente la mayor gravedad de la conducta de la persona trabajadora, que no se limita solo a no cooperar. Por ello, **en función de la efectiva gravedad de la conducta realizada, sí podría llegar a considerarse proporcional el despido disciplinario**. Probablemente, la mejor vía para ello sería recurrir al despido disciplinario recogido en el artículo 54.2.d) ET, relativo a la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo (MORENO, 2021, p. 495).

Además, si la información recabada con la colaboración de la persona trabajadora fuera falsa, se ha entendido que **la empresa solo respondería de aquellas vicisitudes que surjan sobre la base de la información que obra en su poder** (si ha actuado diligentemente respecto a la información y formación proporcionada a la persona trabajadora para realizar esta labor correctamente –el incumplimiento de estas obligaciones supondría la imposibilidad de exoneración de responsabilidad–). Si bien, se plantea la duda de si esta opción será la que, finalmente, adopten los tribunales (por todos, SÁNCHEZ-URÁN, 2021, pp. 404-405).

#### 4.2.5 *¿Se podría pedir información de las personas que comparten el domicilio con la persona trabajadora?*

La correcta evaluación de los riesgos en el trabajo, especialmente los de tipo psicosocial, se ha considerado que podría requerir contar con cierta información sobre las personas que comparten el domicilio/lugar de trabajo con la persona trabajadora (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 399).

En estos supuestos, nos podríamos encontrar con reticencias fundamentadas en la protección de datos personales o, incluso, en la intimidad personal de la persona trabajadora. Para soslayar estos problemas, en caso de considerar esta información relevante a efectos preventivos, podría solicitarse de manera anonimizada y, evidentemente de forma confidencial.

No obstante, dada la sensibilidad de estos datos, esta solicitud de información sobre las personas que comparten el domicilio con la persona trabajadora solo parece que podría estar amparada cuando ello esté debidamente justificado en el caso particular por razones preventivas, sin que pueda hacerse como regla general (principio de intervención mínima).

#### 4.2.6 ¿Se podrían establecer requisitos vinculados a la persona trabajadora para acceder al teletrabajo?

Algunos autores han valorado positivamente la posibilidad de exigir, vía convencional, unas aptitudes o capacidades de la persona trabajadora que quiera acceder al teletrabajo. Para ello, se pone el énfasis en la necesidad de que estos requisitos se establezcan de forma clara, objetiva y precisa, sin que sean tan restrictivos que puedan llegar a desincentivar el acceso al teletrabajo (SÁNCHEZ-URÁN, 2021, p. 396-397). No obstante, recuérdese que estas aptitudes, capacidades y formación –entre otras cuestiones–, pueden y deben ser tenidas en cuenta a la hora de establecer las medidas de prevención necesarias.

En este sentido, se propone la selección de las personas teletrabajadoras por un equipo multidisciplinar integrado por expertos de diferentes áreas (recursos humanos, prevención de riesgos laborales, psicología, etc.), para que realicen las pruebas de personalidad y adaptación al trabajo pertinentes, para poder seleccionar a las mejores candidaturas (si bien esto requeriría matizaciones desde la perspectiva de la protección de datos). Más dudas presenta la exclusión de alguna persona trabajadora por el resultado obtenido de estas pruebas, en caso de existir una clara voluntad de teletrabajar y contar con justificación para ello (MELLA, 2017, pp. 81-82). Sobre esta última cuestión, y a modo de ejemplo, repárese en que el artículo 34.8 ET recoge expresamente el derecho a solicitar *“las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”*.

En cualquier caso, recuérdese que la regla general es la voluntariedad de ambas partes para realizar una prestación de teletrabajo. Por ello, en la medida en la que los requisitos exigidos no sean discriminatorios, podrían establecerse.

En esta línea, parece recomendable establecer unos requisitos mínimos para acceder a la modalidad de teletrabajo, con el objetivo de minimizar los riesgos presentes que se han comentado con anterioridad. En particular, podrían considerarse los siguientes (DE LAS HERAS, 2016, p. 97):

- *Antigüedad mínima previa en la empresa* (1 año quizá). Este primer requisito se justificaría por la necesidad de que la persona trabajadora conozca bien el funcionamiento de la empresa, cómo proceder ante determinadas situaciones complejas, y el tiempo necesario de ejecución de las tareas a desempeñar. Asimismo, con este requisito, se busca garantizar que la persona teletrabajadora conozca mínimamente a sus compañeros/as y personas responsables, para poder mantener un contacto más cercano cuando pase a la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, la empresa también conocería a la persona trabajadora y su desempeño profesional, por lo que podría programar mejor los sistemas de vigilancia y control de su prestación laboral, así como la forma de evaluar posibles cambios en el desempeño actividad.

En este sentido se pronuncian algunos convenios, como el artículo 49 del Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 12 agosto 2020, núm. 217, p. 68672Se), en el cual se exige un periodo mínimo de antigüedad en la empresa de 6 meses.

- *Antigüedad mínima en el puesto de trabajo.* En línea con el requisito anterior, se podría exigir una antigüedad mínima, no ya en la empresa en general, sino en el puesto de trabajo concreto en el que se quiere prestar los teleservicios. En efecto, puede que una persona trabaje mucho tiempo en la empresa, pero haya cambiado recientemente de puesto. Ello haría necesario un tiempo de adaptación presencial a las nuevas tareas y ritmo de trabajo, a los nuevos compañeros y compañeras, etc. para garantizar una mejor transición a la modalidad de teletrabajo.
- *Adecuado desempeño de la persona trabajadora.* El teletrabajo puede preverse como un incentivo para aquellas personas que desempeñen correctamente su trabajo, de modo que la empresa también pueda tener ciertas garantías del correcto desempeño del trabajo a distancia. Además, el teletrabajo implica una mayor confianza en la persona trabajadora, pues será más difícil de controlar y se exigirá una mayor colaboración por su parte (por ejemplo, en materia preventiva).

## 5. El accidente de trabajo en el teletrabajo

El accidente de trabajo se define como “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*” (art. 156.1 LGSS). Por tanto, es necesaria la concurrencia de tres elementos para estar en presencia de esta tipología de accidentes: 1) una lesión corporal; 2) trabajo por cuenta ajena; y 3) la existencia de un nexo causal entre la primera y el segundo.

En cuanto al primer elemento, la *lesión corporal*, consiste en todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Este concepto engloba tanto las lesiones producidas por hechos súbitos y violentos como por los de actuación lenta y progresiva

(denominadas “enfermedades de trabajo”). Además, estos pueden ser traumatismos físicos, pero también otros padecimientos como tensión, estrés, sobresaltos, la especial atención requerida para el trabajo, etc.

Finalmente, la consecuencia de la lesión no debe ser, necesariamente, física o externa (daño sobre el cuerpo), sino que también puede consistir en un menoscabo psíquico. De este modo, se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.

En definitiva, la lesión corporal engloba “*cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional*” (STS de 27 de octubre de 1992).

En cuanto al tercer elemento, dando por sentado que nos encontramos ante un supuesto de trabajo por cuenta ajena, atiende a la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo. En efecto, el artículo 156.1 LGSS recoge, con carácter amplio, que la lesión corporal debe sufrirse “con ocasión o por consecuencia” del trabajo. Así, el precepto recoge la existencia de una causalidad directa (por consecuencia); pero también una causalidad indirecta (con ocasión); quedando excluida del carácter laboral, tan solo, la ocasionalidad pura.

Por un lado, la causalidad directa implica la existencia del daño durante la ejecución del trabajo, y, por tanto, obedece a la idea más común de accidente de trabajo. Por otro lado, la causalidad indirecta supone que el trabajo no es la causa de la lesión, sino que proporciona la ocasión de esta, es decir, que la lesión no se hubiese producido de no existir la obligación laboral. Esta ocasionalidad “relevante” se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva: la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquella (entre muchas otras, STS de 27 de febrero de 2008, Rec. 2716/2006). La jurisprudencia ha estimado que la relación de causalidad se mantiene salvo que concurren hechos de tal magnitud que sea evidente la absoluta carencia de tal relación (por todas, STS 25 de marzo de 1986).

Como es bien sabido, esta concepción de accidente de trabajo es amplia y flexible, lo que dificulta delimitar la frontera entre lo que es un accidente de trabajo y lo que no. Para ayudar en esta labor, el artículo 156.2 LGSS recoge un listado de supuestos que tendrán la consideración de accidentes de trabajo (positivizando la jurisprudencia recaída en esta materia):

- a) *Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.*
- b) *Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.*
- c) *Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.*

*d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*

*e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.*

*f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*

*g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.*

En sentido contrario, el artículo 156.4 LGSS incluye un listado de supuestos excluidos de la consideración de accidente de trabajo:

*a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.*

*En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.*

*b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.*

Para cerrar la regulación en esta materia, el artículo 156.3 LGSS señala que “(s)e presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

Lo dicho hasta el momento es predicable de cualquier tipo de prestación laboral, sea ejercida en modalidad de teletrabajo o no. No obstante, el teletrabajo presenta peculiaridades importantes en tres aspectos que requieren mayor desarrollo y cuya complejidad está relacionada con la flexibilidad del tiempo y lugar del teletrabajo (MORENO, 2021, p. 487): 1) el accidente *in itinere*; 2) las enfermedades de trabajo; y 3) la presunción del artículo 156.3 LGSS.

Pese a ello, son escasos los convenios colectivos que recogen alguna precisión a este respecto (si bien es comprensible dado el carácter indisponible de las normas en esta materia). En algunos casos, podemos encontrar referencias genéricas como la incorporada en el Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles (BOE de 23 septiembre 2022, núm. 229, p. 130896), con el siguiente tenor literal (apartado tercero del Anexo III):

*“7. Accidente de trabajo durante la situación de teletrabajo:*

*Las Partes son conocedoras de que únicamente tendrá la consideración de accidente de trabajo, y, por tanto, tendrá cobertura por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradora de la Seguridad Social de las Compañías,*



*aquellas situaciones de accidente que se produzcan con ocasión o por consecuencia de la realización del trabajo”.*

### 5.1 La doctrina de la ocasionalidad “relevante” en casos de teletrabajo

Como ya se ha indicado, la ocasionalidad “relevante” se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva: la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla. La jurisprudencia ha estimado que la relación de causalidad se mantiene salvo que concurren hechos de tal magnitud que sea evidente la absoluta carencia de tal relación.

Pues bien, partiendo de esta definición, la jurisprudencia ha calificado como accidente de trabajo, entre otros, los siguientes casos:

- El accidente de una trabajadora (esguince torcedura de muñeca a consecuencia de una caída) acontecido cuando salió de la empresa dirigiéndose a tomar un café en una cafetería dentro del tiempo legalmente previsto como de trabajo, de quince minutos, por tratarse de jornada superior a seis horas, habitualmente utilizado para una pausa para “tomar café”, como actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (primer elemento), ahora bien, el trabajo es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento (segundo elemento). El nexo de causalidad nunca se ha roto porque la pausa era necesaria y la utilización de los quince minutos de la misma por la trabajadora se produjeron con criterios de total normalidad (STS de 20 de abril de 2021, Rec. 4466/2018; en sentido similar STS de 13 de diciembre de 2018, Rec. 398/2017).
- Accidente de una trabajadora que, con la intención de aparcar su coche más cerca del centro de trabajo, se dirigía a su vehículo cuando fue atropellada por un tercero en las inmediaciones de su centro de trabajo durante su tiempo de descanso de 20 minutos, considerado tiempo de trabajo convencionalmente (STS de 13 de octubre de 2021, Rec. 5042/2018).
- En el mismo sentido, se considera accidente laboral la caída sufrida por un trabajador en el aparcamiento cuando se disponía a utilizar su coche y acudir a comer en sus 40 minutos de descanso (STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 2648/2018). El accidente ocurrió cuando el trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa y se resbaló cayendo al suelo, consecuencia de lo cual sufrió una contusión en su hombro derecho y una pequeña herida en el codo. Tales hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo. Además, no concurre ninguna circunstancia que evidencie de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.

La duda que se plantea en estos casos es si esta doctrina podría extrapolarse también a los casos de teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora. A nuestro parecer, la respuesta debería ser afirmativa. Como se puede observar, los motivos para calificar tales hechos como accidente de trabajo son, básicamente, tres: 1) existencia de un enlace directo y necesario entre el hecho lesivo y el tiempo y el lugar de trabajo; 2) inexistencia de ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída; y 3) la salida del centro de trabajo responde a un actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (en el caso de las pausas de café). Estos tres elementos pueden concurrir igualmente en el caso de una teleprestación de servicios. **El hecho de que el centro de trabajo coincida con el domicilio de la persona trabajadora no supone, en ningún caso, la obligación de que esta se encuentre encerrada en su domicilio durante la totalidad de la jornada de trabajo. Así, del mismo modo que es admisible una pausa durante el trabajo en el centro de la empresa, saliendo a la calle, debería ser totalmente admisible esta misma situación en el teletrabajo. Ahora bien, siempre sometida a criterios de normalidad y razonabilidad.** En efecto, una pausa de 15 minutos para tomar un café en un lugar cercano al domicilio sería razonable; no así una pausa de tres horas para tomar café en horario de trabajo al otro lado de la ciudad sin justificación laboral alguna.

## 5.2 La especial incidencia de las enfermedades cardíacas en el teletrabajo

Las enfermedades o dolencias cardíacas han sido objeto de un tratamiento especial en el ámbito de los accidentes de trabajo. En casos de teletrabajo, ya pueden encontrarse algunas sentencias que abordan esta problemática, todas ellas referidas a supuestos de infartos e ictus (por orden cronológico):

- En primer lugar, es interesante resaltar la **STSJ de Madrid de 10 de julio de 2006 (Rec. 1965/2006)**, aunque no esté enmarcada, propiamente, en un supuesto de teletrabajo a domicilio. En esta ocasión, nos encontramos ante el fallecimiento de un trabajador en fecha 28/11/2004, por infarto agudo de miocardio. Este hecho se produjo un domingo a las 00:30 h en el domicilio familiar mientras el trabajador se encontraba trabajando con su ordenador personal con el que acudía a los archivos de la empresa en un asunto de su incumbencia que tenía que tratar al día siguiente con un cliente importante de la empresa al que ésta estaba realizando un proyecto, del que el afectado era Jefe, y habían aparecido complicaciones. Además de preparar la visita de un ilustre invitado de su empresa como es un premio Nóbel de Física que iba a venir a España a dar una conferencia sobre temas profesionales que constituyen el objeto social de la empresa, sociedad para la que trabajaba como Jefe de Proyectos.

Sobre la base de lo expuesto, el TSJ señala que, dado que el causante no había tenido con anterioridad a su fallecimiento ningún episodio de dolencia cardíaca y el infarto le sobrevino cuando estaba haciendo los trabajos que en razón de su puesto de Jefe de Proyectos debía realizar para la empresa y no podría aplazar su ejecución, en el presente caso no se percibe ningún otro elemento desencadenante, ninguna otra causa de aquel infarto que el trabajo que estaba realizando naturalmente estresante y preocupante pues se trataba de hallar la solución para un problema técnico que había aparecido en

la ejecución de un proyecto que debía tratar con el cliente que lo había encargado. Además de ocuparse de otros proyectos en ejecución y de organizar los eventos programados para la visita del Nóbel de Física que había invitado la empresa. Por ello, puede decirse que el trabajo fue la causa exclusiva porque no se ha probado que concurriera ninguna otra.

En cuanto a considerar que falleció “en sus horas de ocio”, el TSJ lo considera materialmente contrario a la realidad. **Si formalmente empezaba su jornada laboral el lunes siguiente en los locales de la empresa, materialmente no estaba disfrutando de horas de ocio, sino trabajando en su casa en asuntos de su incumbencia profesional y laboral.** Sin olvidar que a un trabajador tan cualificado como un Jefe de Proyectos de una empresa de ingeniería industrial no se le remunera por horas sino por el conjunto de su trabajo que debe realizar dentro o fuera de la empresa pero que, esencialmente, debe dar resultados positivos. Y para la consecución de este objetivo último, que es el que se exige a un Jefe de Proyectos, deberá trabajar cuando haga falta, y es este tipo de trabajo el que se remunera por la empresa, no las horas que esté en sus dependencias, principalmente. Lo que difumina los estrictos límites de lugar y horario de trabajo que deben ser interpretados en su verdadero significado que no es otro, en el presente caso, que el trabajador falleció cuando estaba trabajando para su empresa en un proyecto de la propia empresa.

En suma, todo ello lleva al TSJ a concluir que el infarto agudo de miocardio que produjo su fallecimiento lo sufrió “con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutaba por cuenta ajena”, esto es, un accidente de trabajo.

- **TSJ del País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 809/2020).** En esta ocasión, el trabajador afectado era un técnico comercial que se encargaba de contactar, gestionar y realizar visitas programadas a los clientes de su zona, debiendo realizar los reportes y tareas administrativas utilizando material informático (ordenador) teléfono móvil, y vehículo de empresa. Los trabajos administrativos vinculados a su trabajo se realizaban desde el propio domicilio del trabajador (la empresa no disponía de oficina en la zona de trabajo de esta persona). El trabajador gozaba de flexibilidad horaria para el cometido de sus funciones, si bien, el horario general de la empresa era el de 8:00 h a 17:00 h.

El día 4 de enero de 2019, sobre las 8:30 h, el trabajador sufrió en su domicilio un infarto agudo de miocardio a consecuencia del cual falleció. No constaba la existencia de conflictividad laboral o programadas visitas para el día 4 de enero. No obstante, sí constaba la existencia de antecedentes de tabaquismo activo, obesidad y angina estable clase funcional CCs 2b/4 en el trabajador afectado (tenía programado cateterismo para marzo 2019).

Ante estos hechos probados, el TSJ del País Vasco concluye que nos encontramos “*ante un hecho súbito que se desencadena en tiempo y lugar de trabajo, por lo que se ve favorecido por la presunción "iuris tantum" de accidente de trabajo que contiene el*

*artículo 156.3 TRLGSS, y que la Mutua demandada no ha logrado destruir*<sup>7</sup>. Asimismo, el hecho de que el trabajador presentase antecedentes cardíacos “no es suficiente para destruir la presunción antedicha, ni permite destruir la calificación de “accidente de trabajo”, pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma”; “(n) i siquiera el hecho de que el trabajador ya padeciese con anterioridad la enfermedad o hubiese presentado síntomas permite destruir la presunción de accidente de trabajo, cuando el óbito se ha producido en tiempo y lugar de trabajo” (apoyándose, entre otras, en la STS de 27 septiembre de 2007 -Rec. 853/2006-).

- **SJS núm. 3 Girona de 12 noviembre 2020 (núm. 524/2020).** La actora en este procedimiento se encontraba prestando servicios con categoría de auxiliar administrativa. El día 14/05/2020, mientras se encontraba teletrabajando desde su domicilio, la trabajadora sufrió un ictus isquémico en territorio de ACA izquierda de etiología cardioembólica posible por aneurisma de SIA.

La trabajadora asumió por iniciativa propia, durante el periodo comprendido entre el 27/4/20 y el 13/5/20, la atención telefónica de entrada de la oficina de vivienda, tarea que no realizaba con carácter habitual. Solo en ocasiones el teléfono se desviaba a las auxiliares administrativas, y durante el día 13 de mayo 5, anterior al ictus, la trabajadora gestionó hasta 45 correos electrónicos y atendió hasta 45 llamadas telefónicas, cifras estas que son de las mayores que se hacen constar en los registros.

Nuevamente, sobre la base de la jurisprudencia sentada por el TS, se concluye que el ictus sufrido no es una patología que, por su propia naturaleza, excluye la etiología laboral, y, dado que no se ha practicado prueba para destruir la aludida presunción, no cabe excluir de forma clara y determinante que el desempeño del trabajo fuese un factor desencadenante del proceso lesivo o, cuanto menos, un factor coadyuvante, y, por ende, suficiente para su producción. Por tanto, debe entenderse producido un accidente de trabajo.

- **STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022 (Rec. 875/2021).** La actora en este litigio fue una Profesora de Educación Primaria en un colegio y Coordinadora de 1º y 2º de Educación Primaria. Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, la organización del trabajo implantada se basaba en el momento de los hechos en el teletrabajo. Durante esta etapa, no se estableció una jornada de trabajo con horario fijo, sino que se flexibilizó para adaptarlos a las circunstancias personales. El día 4 de junio de 2020, la trabajadora sufrió un infarto de miocardio.

En concreto, la jornada que debía desarrollar la trabajadora el día 4 de junio de 2020, era de mañana, adaptándose las conexiones que la demandante realizaba en horario de

---

<sup>7</sup> “Pese a que la actividad realizada en el domicilio por el trabajador finado no fuera “preponderante”, en los términos que exige el artículo 13 ET para la configuración del “trabajo a distancia”, lo cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en lugar de trabajo al producirse el mortal episodio cardíaco también en tiempo de trabajo”.

tarde a la mañana. Ese día tenía programada una reunión virtual con otros compañeros de trabajo, a la que estaba convocada como Coordinadora. La mañana de los hechos, la trabajadora comentó a otro compañero de trabajo que tenía dolores en el brazo y en la espalda, a las 9:40 horas, antes de conectarse a la reunión a las 12.00 horas. En el curso de la reunión, el compañero de trabajo observó que la actora estaba aturdida, aunque se desarrolló sin ningún tipo de incidente. La reunión terminó a las 14:05 horas y a las 14:43 el hijo de la actora avisó al 061, al encontrarse su madre indispuesta, desencadenándose -entonces- el infarto. Durante las 24 horas previas, la afectada había presentado tres episodios de dolor torácico opresivo no irradiado de menor intensidad, sin cortejo, que cedieron con paracetamol y que la paciente achacó a su artritis reumatoide.

Al igual que en el caso anterior, el TSJ fundamenta su decisión en jurisprudencia de nuestro Alto Tribunal, resumida del siguiente modo:

- La etiología común de la lesión no excluye que el trabajo pueda ser factor desencadenante. En efecto, la falta de relación lesión/trabajo debe acreditarse de manera suficiente, por lo que el demandante únicamente debe probar que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo (STS de 23 de enero de 2020, Rec. 4322/2017).
- La presunción no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora a estos efectos es la acción del trabajo como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida (STS de 27 septiembre de 2007 -Rec. 853/2006).

Por todo lo anterior, el TSJ falla aplicando la presunción de laboralidad establecida en el art. 156 LGSS a este caso y, dada la inexistencia de prueba en contrario, se concluye la existencia de un accidente de trabajo.

En definitiva, en estas sentencias se aplica la doctrina clásica del Tribunal Supremo respecto de las dolencias cardíacas en el trabajo, debiendo cumplirse los tres elementos siguientes:

- Debe tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo<sup>8</sup>, sin que puede aplicarse la presunción a enfermedades que por su propia naturaleza excluyan una etiología laboral. Es decir, debe valorarse si

---

<sup>8</sup> Entre ellas, se han incluido eventos cardíacos, como el infarto agudo de miocardio (SSTS de 8 marzo de 2016, Rec. 644/2015 y 18 de diciembre de 2013, Rec. 726/2013); la angina de pecho (STS de 26 de abril de 2016, Rec. 2108/2014); la isquemia miocárdica-arritmia cardíaca-asistólica causada por arterioesclerosis coronaria y cardiopatía dilatada (STS de 22 de julio de 2010, Rec. 4049/2009), o un episodio de taquicardia (STS de 13 de octubre de 2003, Rec. 1819/2002); y también ataques cerebrales, como un ictus (STS de 29 de abril de 2014, Rec. 1521/2013), una hemorragia intraparenquimatosa (STS de 19 de julio de 2010, Rec. 2698/2009), una hemorragia cerebral secundaria a rotura de malformación arterio-venosa (STS de 10 de diciembre de 2014, Rec. 3138/2013 ) o una hiposia cerebral (STS de 11 de diciembre de 1997, Rec. 1215/1997).

es o no descartable una influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de la crisis o episodio concreto.

- **Deberá correr a cargo de la persona trabajadora la prueba relativa a la concurrencia de las circunstancias que califican el accidente como laboral, salvo que este haya ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, pues, en este caso, entraría en juego la presunción del artículo 156.3 LGSS.** En este segundo supuesto, la persona trabajadora únicamente deberá acreditar que dicha enfermedad se ha manifestado en el lugar de trabajo y durante el tiempo del mismo. Para desvirtuar esta presunción, la parte contraria deberá aducir hechos que desvirtúen dicho nexo causal de manera suficiente.
- La aplicación de la presunción señalada en el párrafo anterior no puede quedar excluida por el hecho de que la persona trabajadora padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, persistiendo o agudizándose la dolencia durante el período de actividad laboral, pues lo que se valora a estos efectos no es la acción del trabajo como causa de la lesión sino como causa desencadenante de una crisis.

### 5.3 ¿Puede una persona teletrabajadora sufrir un accidente in itinere?

Este tipo de accidentes son aquellos que sufre la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo (art. 156.2.a) LGSS). Esta modalidad de accidente de trabajo es un ejemplo de causalidad indirecta que, dada su escasa regulación normativa, ha sido ampliamente desarrollada por la jurisprudencia, con criterios que se han ido adaptando a los diferentes contextos de la realidad. En la actualidad, los requisitos exigidos son (de manera sucinta): a) la finalidad laboral del desplazamiento realizado; b) el trayecto debe unir el domicilio normal con el lugar de trabajo habitual; c) el recorrido debe ser el habitual, sin desviaciones –geográficas o temporales– ajenas al trabajo que rompan el nexo causal<sup>9</sup>. Estos requisitos deberán ser demostrados por quien alegue el carácter profesional del accidente (por todas, SSTs de 16 de noviembre de 1998, Rec. 502/1998; y de 24 de junio de 2010, Rec. 3542/2009), obteniendo, en ese momento, la calificación de “*in itinere*” de manera automática.

En el concepto de accidente *in itinere* solo se incluyen los accidentes en sentido estricto, es decir, lesiones súbitas y violentas producidas por un agente externo, pero no las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y modo de manifestación, como son las enfermedades surgidas o manifestadas durante el trayecto de ida o vuelta del trabajo. No obstante, si se acredita que la enfermedad o dolencia manifestada en ese momento tiene relación causal con el trabajo, puede apreciarse la existencia de un accidente *in itinere* (entre otras, STS de 30 de junio de 2004, Rec. 4211/2003).

<sup>9</sup> Recuérdese que se excluyen de este concepto los accidentes producidos durante desplazamientos realizados por la persona trabajadora no vinculados con el trabajo, aunque sean autorizados por la empresa (por ejemplo, ir al médico por motivos personales –SSTs de 10 diciembre 2009, Rec. 3816/2008 y de 15 de abril de 2013, Rec. 1847/2012; o acudir a una cita con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria –STS de 29 de marzo de 2007, Rec. 210/2006–).

Con carácter general, conviene tener presente la amplia flexibilidad con la que los tribunales vienen interpretando los conceptos “lugar de trabajo” y “domicilio”.

Por un lado, la referencia a “lugar de trabajo” no significa, necesariamente, centro de trabajo, sino lugar hacia el que se ha de desplazar la persona trabajadora para realizar alguna actividad vinculada con su desempeño laboral (lo que ha dado paso a los “accidentes en misión”).

Por otro lado, en cuanto al domicilio, si bien se exige su carácter habitual, no es necesario que la titularidad del mismo sea de la propia persona trabajadora. Así, se ha aceptado la consideración de domicilio a estos efectos el de los suegros donde la persona trabajadora residía durante el periodo estival (STSJ de Extremadura de 31 de diciembre de 1993) o la segunda vivienda de la persona trabajadora (STS de 2 de mayo de 1997).

En el caso del teletrabajo, si se desarrolla la prestación laboral totalmente desde el domicilio particular todos los días (teletrabajo puro), aparentemente, el accidente *in itinere* tendría escasas posibilidades de manifestarse al no existir diferencia entre el lugar de inicio del trayecto (domicilio) y el lugar de destino (lugar de trabajo). Ahora bien, este accidente sí podría ocurrir si la persona teletrabajadora ha de acudir al centro de trabajo para asistir a reuniones (con clientes, jefes/as o compañeros/as), cursos de formación, reconocimientos médicos, etc. (THIBAUT, 2000, p. 256).

No obstante lo anterior, si esas reuniones o formaciones no se realizaran en el centro de trabajo, sino que la persona trabajadora tuviera que desplazarse a otro lugar para ello, no estaríamos en presencia de un supuesto de accidente *in itinere*, sino de **accidente en misión**. Recordemos que esta otra tipología de accidente de trabajo engloba aquellos accidentes que son consecuencia de un desplazamiento realizado en cumplimiento de órdenes o instrucciones empresariales. Por tanto, a diferencia de los accidentes *in itinere*, en los accidentes en misión, el desplazamiento no tiene lugar al ir o al volver del centro de trabajo, sino que son desplazamientos realizados en el desarrollo mismo del trabajo.

También podría tener lugar un accidente en misión si la persona trabajadora debe salir del domicilio donde teletrabaja para adquirir o recoger material necesario para su prestación laboral, por ejemplo.

Pero, además de estos desplazamientos para acudir a reuniones y demás eventos de trabajo, surge una segunda posibilidad de accidente *in itinere* en el ámbito del teletrabajo, derivada de la STS de 26 de diciembre de 2013 (Rec. 2315/2012)<sup>10</sup>. Recordemos que **esta importante sentencia amplió el concepto de accidente *in itinere* también a aquellos casos en los que la persona trabajadora se desplaza desde su domicilio** (utilizado los fines de semana y durante las

<sup>10</sup> Cambiando el criterio expuesto en la STS de 29 de septiembre de 1997, Rec. 2685/1996. La justificación para este cambio de doctrina se basó, principalmente, en el argumento de que “la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social, como impone el art. 3 del Código Civil, y ésta a la vista de la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de este en el hogar familiar está imponiendo unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar del trabajo, ajustes que no siempre pueden traducirse en un cambio de domicilio y que tienen en muchos casos carácter temporal por la propia naturaleza del contrato o del desplazamiento”. Por tanto, continúa el Tribunal, “si se quiere respetar la voluntad del legislador en los tiempos presentes, habrá que reconocer que en supuestos como el presente a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo”.



vacaciones) hacia su residencia habitual por razones laborales (utilizada durante los días laborales), el día previo al inicio de la jornada de trabajo. En estos casos, el desplazamiento

Aunque parte de la doctrina ha llegado a plantearse la posible expansión interpretativa hasta alcanzar a incluir como accidente de trabajo aquel ocurrido durante el trayecto entre el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado y el del lugar habilitado para teletrabajar (SELMA, 2016, p. 152), no parece probable. En el ámbito del trabajo presencial, ya se ha descartado la aplicación del concepto de accidente *in itinere* a aquellos desplazamientos que no tienen como origen/destino el domicilio principal de la persona trabajadora (pues lo contrario “extremaría o desorbitaría el riesgo profesional concertado y asumido por la entidad gestora respecto de los accidentes sobrevenidos con ocasión o con motivo del trabajo”). A este respecto, pueden citarse los siguientes ejemplos: domicilio de la novia (STS 20 de septiembre de 2005, Rec. 4031/2004), domicilio de los padres cuando la persona trabajadora tiene su propio domicilio en otro lugar (STS 19 de enero de 2005, Rec. 6543/2003); domicilio de una tercera persona en el que pernoctó (STS de 28 de febrero de 2001, Rec. 3493/1999); domicilio de la abuela (STS 17 de diciembre de 1997, Rec. 923/1997).

desde el domicilio a la residencia habitual para comenzar su prestación de servicios se ha considerado como contingencia profesional, a pesar de su finalidad profesional indirecta, lo que sería plenamente aplicable a los casos de teletrabajo (SELMA, 2016, p. 152). Por tanto, a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio de la persona trabajadora en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo. Esta ampliación, según el propio TS, “*opera a partir de criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo*”.

Siguiendo esta doctrina, podría entenderse que, en el caso de elegir varios lugares como centro de trabajo en el acuerdo de trabajo a distancia (tal vez, por existir varios domicilios), el desplazamiento de uno a otro debería considerarse también accidente de trabajo *in itinere*.

En el caso de teletrabajo parcial o alterno, con días de asistencia al centro de trabajo, este tipo de accidentes podrían acontecer con normalidad los días de existencia de desplazamiento físico, además de los casos antes señalados (reuniones, formación, etc.).

Más dudas plantean los desplazamientos producidos en dos situaciones particulares vinculadas al teletrabajo:

- 1) Los desplazamientos producidos dentro del propio domicilio de la persona trabajadora**, antes del inicio de la jornada de trabajo o una vez finalizada esta. Imaginemos a una persona trabajadora que se encuentra en su domicilio y se dirige a la estancia habilitada para teletrabajar cuando, antes de llegar a ella, sufre una caída (ya sea en otra estancia o, incluso, en las escaleras de un piso a otro del domicilio). ¿Podría ser calificado como accidente de trabajo *in itinere*? Las posibles respuestas pueden sintetizarse en tres: a) excluir la consideración de accidente de trabajo *in itinere* en todos los casos; b) entender como tal el que se produce durante las labores preparatorias del trabajo inmediatamente anteriores o posteriores al desarrollo del mismo, lo que planteará problemas de control de tales actividades; y, c) entender como tal el sufrido

en la zona cercana al lugar específico del domicilio en el que se teletrabaja (DE LAS HERAS, 2016, p. 300).

A nuestro parecer, lo más razonable sería conceptuar esta situación como accidente de trabajo (pero no *in itinere*) en virtud de la doctrina de la ocasionalidad relevante, esto es, cuando se pudiera acreditar la vinculación del accidente acontecido en el domicilio con el trabajo.

En esta línea se pronuncia la reciente **sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (autos 273/22)**. La parte actora es la teleoperadora de una empresa de telecomunicaciones que, desde el 26 de marzo de 2020, viene teletrabajando en su domicilio en horario de 8 a 14 h. Su tarea consiste en trabajar sentada frente a una pantalla de ordenador. El 8 de marzo de 2022, sobre las 13:45 horas, acudió al baño de su domicilio y al salir, para retomar su tarea, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo. El resultado de esta caída fue un traumatismo en el codo y en la parrilla costal derecha, lo que tuvo como consecuencia el inicio de una situación de incapacidad temporal calificada como accidente no laboral. La cuestión planteada en este litigio fue, precisamente, si procede o no calificar como accidente de trabajo el sufrido en su domicilio por una teletrabajadora.

Antes de comenzar con la argumentación legal, el Juzgador ya señala que *“(c)on ocasión de la pandemia del coronavirus ha existido un importante desarrollo del teletrabajo, circunstancia que obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente, máxime en un caso como el de autos”*.

La defensa de la mutua alegó que, dado que la teleoperadora no se encontraba sentada ante el ordenador en su domicilio cuando aconteció el accidente, no cabe hablar de “lugar de trabajo”, de suerte que la protección que brinda la norma no deba extenderse a lo ocurrido en cualquier otra parte de aquel, aún, en tiempo de trabajo. Sin embargo, el juzgador señala que esto sería así solo *“cuando se apreciara una clara interrupción del nexo causal”*, poniendo como ejemplo *“la situación de quien, en tiempo de trabajo, estando en la cocina de su domicilio, se cortara accidentalmente con un cuchillo”*.

En el caso en cuestión, haciéndose eco de las alegaciones de la parte actora, el Juzgador considera que *“(n)adie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda”*, sin que exista *“circunstancia relevante que permita reconsiderar la conclusión del razonamiento”* pues *“(l)a obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal”*. Finalmente, se matiza que, con esta interpretación, no se trata *“de hacer de mejor condición a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección”*. Por todo cuanto antecede, el JS estima la demanda interpuesta por la parte actora, declarando la contingencia producida como accidente de trabajo.

- 2) Los desplazamientos realizados con finalidad de conciliación.** Imaginemos, como ocurre en muchas ocasiones, que la persona trabajadora tiene que dejar a sus hijos/as

en el colegio antes de trabajar. ¿Se podría calificar un accidente acontecido en estos desplazamientos como “in itinere” pese a existir una parada intermedia entre el domicilio y el lugar de trabajo? Existen varios pronunciamientos judiciales que, aplicando la teoría flexibilizadora acuñada por el TS en la materia (SSTS de 26 de diciembre de 2013 -Rec. 2315/2012- y de 14 de febrero de 2017 -Rec. 838/2015-), han entendido que cabe entender estos accidentes como “in itinere” dado que estas pausas en el trayecto domicilio-centro de trabajo son razonables -en tiempo y finalidad- y habituales (todos los días), siendo que esta *“conducta normal del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes”*; es decir, *“en tanto que el hecho de dejar a los niños en el colegio ha de ser tomada como una “actuación razonable” que responde a “patrones usuales” de comportamiento y a “criterios de normalidad” de conducta”* (STSJ de Madrid de 13 de junio de 2022 -Rec. 154/2022-; en sentido similar se pronuncia la STSJ de Canarias -Las Palmas- de 24 de julio de 2018 -Rec. 271/2018-).

Se ha alcanzado también esta conclusión cuando el colegio de los hijos/as no se haya en un lugar intermedio entre el domicilio y el centro de trabajo (STSJ de Madrid de 8 de enero de 2015 -Rec. 263/2014-) e, incluso, cuando un día no lectivo se realiza una desviación del trayecto habitual para dejar a los menores a cargo de un familiar (SSTSJ de Galicia de 26 de marzo de 2012 -Rec. 3883/2008- y de País Vasco de 15 de enero de 2019 -Rec. 2505/2019-).

Conclusión contraria se alcanza cuando en este trayecto domicilio-colegio-trabajo (ida o vuelta) tiene lugar alguna acción que rompa el nexo causal (como, por ejemplo, acudir a una cita médica del menor a cargo: STSJ de las Islas Baleares de 26 de noviembre de 2020 -Rec. 332/2020-).

La cuestión que se suscita ahora es: ¿resulta de aplicación esta doctrina a los casos de teletrabajo? Es decir, si una persona teletrabajadora sale de su domicilio y centro de trabajo con la finalidad de llevar a sus hijos/as al colegio y después regresa para iniciar su actividad laboral, y en este trayecto sufre un accidente, ¿podría ser calificado de “in itinere”? **Esta duda todavía no ha sido resuelta por nuestros tribunales, pero, en nuestra opinión, debido al derecho de las personas teletrabajadoras a un trato igualitario respecto de las trabajadoras presenciales, debería aplicarse idéntica solución.**

### 5.3 Las enfermedades de trabajo en casos de teletrabajo

El artículo 156.2.e) LGSS incluye dentro del concepto de accidente de trabajo, entre otras, las enfermedades que no tengan la consideración de enfermedades profesionales de conformidad con el artículo 157 LGSS, que contraiga la persona trabajadora *“con motivo de la realización de su trabajo”*, y siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por *“causa exclusiva”* la ejecución del mismo.

Igualmente, se consideran accidente de trabajo las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente (art. 156.2.f) LGSS); y las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación” (art. 156.2.g) LGSS).

Respecto de las primeras, esto es, las enfermedades que contraiga la persona trabajadora “*con motivo de la realización de su trabajo*” (156.2.e) LGSS), como se desprende del tenor literal del precepto, para que una enfermedad pueda considerarse como accidente de trabajo se exige que tenga como causa exclusiva el trabajo, es decir, se requiere una causalidad directa y estricta. Por tanto, deberá demostrarse “*de manera fehaciente y sin que dé lugar a duda alguna, que la causa determinante de la enfermedad se debió a la ejecución de su trabajo*” (por todas, SSTs de 10 de marzo de 1981 y de 18 de enero de 2005, Rec. 6590/2003). Este requisito excluye de este concepto a las enfermedades que tienen solo una causalidad indirecta con el trabajo o que son consecuencia de varios agentes causales y, por tanto, no quedan exclusivamente vinculadas a la prestación laboral.

Esta vertiente del accidente de trabajo reviste especial importancia en el teletrabajo dado que, como se ha expuesto anteriormente, los riesgos psicosociales juegan un papel fundamental en este tipo de prestación de servicios. Por tanto, las personas teletrabajadoras tienen una mayor probabilidad de padecer enfermedades derivadas de riesgos psicosociales (DE LAS HERAS, 2016, p. 293) que, por el momento, no forman parte del listado de enfermedades profesionales. Más específicamente, destacan enfermedades psíquicas o mentales como el estrés o tecnoestrés, el síndrome del *burnout* o la depresión ya comentadas anteriormente. Para que estas enfermedades se consideren accidente de trabajo, se exige que la única causa de la enfermedad sea el trabajo sin que confluyan otros elementos desencadenantes.

Sobre este particular, conviene poner de relieve la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital. En esta Resolución se “*pide a la Comisión que, previa consulta con los interlocutores sociales, revise la Recomendación de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales añadiendo los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, los trastornos de la salud mental relacionados con el trabajo, en particular la depresión, el agotamiento profesional, la ansiedad y el estrés, todas las enfermedades relacionadas con el amianto, así como los cánceres de piel y la inflamación reumática y crónica*”.

#### 5.4. La aplicación de la presunción de accidente de trabajo en el teletrabajo

La mayor problemática en torno al teletrabajo respecto del accidente de trabajo es la aplicación de la presunción contenida en el artículo 156.3 LGSS. Este precepto señala que “(s)e *presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*”. Esta presunción abarca tanto a

accidentes en sentido estricto como a enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo (por todas, STS de 26 abril de 2016, Rec. 2108/2014).

En primer lugar, debe entenderse que esta presunción resulta aplicable al teletrabajo en tanto que este es una forma de prestación de servicios o “trabajo”.

En segundo lugar, el **lugar de trabajo** presenta especialidades al tratarse del propio domicilio de la persona trabajadora. La cuestión que se suscita en este aspecto es si esta presunción abarcaría la totalidad del domicilio o, por el contrario, únicamente incluiría el espacio delimitado dentro de este para la prestación laboral (probablemente, una habitación o una parte de ella).

Una parte de la doctrina considera que, en la medida que las NTIC posibilitan la prestación de trabajo únicamente en el lugar habilitado para ello, los accidentes producidos en otras dependencias de la vivienda de la persona trabajadora deberían calificarse como domésticos por no existir justificación laboral para realizar el cambio de estancia (SELMA, 2016, p. 158).

En nuestra opinión, esta interpretación es demasiado estricta, incluso más que la que opera en el propio centro de trabajo. Piénsese en **las breves interrupciones para satisfacer las necesidades básicas (ir al baño<sup>11</sup> o a la cocina a por un café), pausas que ocurren igualmente en el centro de trabajo y que no por ello desvirtúan la aplicación de la presunción de contingencia profesional<sup>12</sup>**. Por ello, coincidimos con la posición doctrinal que considera que la movilidad por las distintas habitaciones del domicilio no condiciona la calificación del accidente de trabajo, al igual que tampoco lo hace en el trabajo presencial, en la medida en la que suceda en tiempo de trabajo. En esta línea se ha pronunciado la ya citada SJS de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (autos 273/22). Y ello, además, no implica que las medidas preventivas deban estar en todo el domicilio (MORENO, 2021, pp. 495-496).

En tercer lugar, el **tiempo de trabajo** adquiere especial relevancia en el caso del teletrabajo. Al no existir diferencia física entre el lugar de ocio o desarrollo de la vida privada de la persona trabajadora y el de prestación laboral, puede presentar dificultades delimitar si un determinado accidente se ha producido durante el tiempo de trabajo o no. No obstante, deberían distinguirse, al menos, tres situaciones:

- La empresa ha delimitado un determinado horario de trabajo (ya sea de manera unilateral, ya sea mediante acuerdo con la persona trabajadora, o por la propia naturaleza de la actividad), existiendo, además, un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. En estos casos, podría entenderse que la presunción operaría sin problemas dentro de las horas establecidas

---

<sup>11</sup> A este respecto, nuestros tribunales ya han señalado que “*todo ser humano tiene unas necesidades fisiológicas básicas que elementales razones de salubridad exigen que sean realizadas en el excusado y que en determinadas ocasiones pueden resultar incontrolables y no programables de forma que no se puede posponer su ejecución a un momento determinado posterior a aquel en el que empiezan a manifestarse y que obligan a quien la padece a acudir al aseo, resultando igualmente notorio que su forzosa contención puede causar a quien la ejercita daños en la salud. A ello debemos añadir que también resulta un hecho notorio el que la capacidad de contener tales necesidades a partir de la adolescencia es inversamente proporcional a la edad de las personas*” (SAN de 10 de mayo de 2021, Rec. 105/2021).

<sup>12</sup> En este sentido, recuérdese que la STS de 16 de julio de 2020 (Rec. 1072/2018) indica, sobre la “pausa bocadillo/café”, que “*la breve duración y, sobre todo, la necesidad de reanudar inmediatamente la actividad productiva, sugieren que estamos ante un tiempo vinculado al contenido del contrato de trabajo*”.

en el horario señalado, verificando que se ha cumplido el horario por la persona trabajadora. Y, al contrario, se negaría tal condición a los accidentes producidos antes o después de esas horas (SELMA, 2016, p. 144).

Menos clara es la situación en la que la contingencia tenga lugar en el horario de trabajo establecido, pero, en cambio, no conste acreditado el cumplimiento de la prestación por parte de la persona trabajadora en el sistema de control. En estos supuestos, parece razonable entender que la persona en cuestión se encontraba trabajando al estar en horario de trabajo y, por tanto, sería aplicable esta presunción.

La otra cuestión problemática reside en determinar si es “tiempo de trabajo” aquella **prestación acreditada por el sistema de control que se realice fuera del horario establecido por la empresa** (puede que, incluso, contraviniendo la política de desconexión digital de la empresa). En principio, **podría descartarse en estos casos la aplicación de la presunción por no estar propiamente en tiempo de trabajo**<sup>13</sup>. Sin embargo, no puede olvidarse que nos encontramos ante un supuesto en el que la persona trabajadora está prestando servicios efectivamente. Por ello, esta exclusión no operaría si estamos ante un supuesto de “urgencia” o surgido de forma imprevista o, incluso, cuando se estén realizando, espontáneamente, “*actividades en interés del buen funcionamiento de la empresa*”, como recoge el artículo 156.2.c) LGSS (MORENO, 2021, p. 500). A este respecto, recuérdese la STSJ de Madrid de 10 de julio de 2006 (Rec. 1965/2006), comentada en el apartado anterior, sobre el infarto sufrido por un Jefe de Proyectos mientras trabajada en su domicilio familiar en la madrugada del domingo previo al inicio de la semana laboral.

Igualmente, cabe la posibilidad de que la persona trabajadora esté realizando horas extraordinarias, en cuyo caso también estarían incluidas dentro de la presunción.

Pese a ello, algunos convenios tratan de limitar el exceso de jornada computable como horas extraordinarias como, por ejemplo, el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 2 marzo 2021, núm. 52, p. 24833):

*“[...] ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo”.*

<sup>13</sup> Como así lo manifiesta la Asociación de Mutuas Colaboradoras (AMAT): “Las medidas adoptadas por la empresa para el cumplimiento del Derecho a la desconexión digital, tal y como indica el artículo 18 del RD-ley 28/2020, y que se encuentra regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. De esta forma, se garantiza que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido no se podrá considerar ningún incidente como un accidente de trabajo”, disponible en <https://revista.ibermutua.es/noticias/accidente-laboral-en-el-trabajo-a-distancia-recomendaciones-a-las-empresas/>



- La empresa no ha delimitado un determinado horario de trabajo (ya sea de manera unilateral, ya sea mediante acuerdo con la persona trabajadora, o por la propia naturaleza de la actividad), pero sí existe un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. En estos otros casos, dada la flexibilidad horaria otorgada a la persona trabajadora para organizar su tiempo de trabajo como mejor le convenga, parece que esa presunción abarcaría a las horas de trabajo que puedan verificarse en el programa correspondiente, con independencia de cuándo se hayan realizado –fin de semana, horas del día poco habituales, etc.– (SELMA, 2016, p. 145).
- La empresa ha delimitado un horario de trabajo (ya sea de manera unilateral, ya sea mediante acuerdo con la persona trabajadora, o por la propia naturaleza de la actividad), pero no cuenta con un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. De conformidad con lo señalado anteriormente, consideramos que, en la medida en la que estemos dentro de ese horario prefijado, sería de aplicación tal presunción. Fuera de ese horario, consideramos aplicable la presunción del carácter laboral del accidente en la medida en la que la persona trabajadora acredite que la contingencia tuvo lugar durante su tiempo de trabajo por cualquier medio aceptado en Derecho. Y ello porque es jurisprudencia consolidada del TS que, para que juegue la presunción de contingencia profesional, *“al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; mas con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo”* (por todas, SSTs de 26 de abril de 2016, Rec. 2108/2014; y de 16 de julio de 2020, Rec. 1072/2018).

A mayor abundamiento, cabe recordar que el artículo 34.9 ET establece el deber empresarial de garantizar el registro diario de jornada, *“que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria”* (en este mismo sentido, art. 14 LTD).

- La empresa no ha delimitado un determinado horario de trabajo (ya sea de manera unilateral, ya sea mediante acuerdo con la persona trabajadora, o por la propia naturaleza de la actividad), y tampoco existe un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento de la prestación laboral por parte de la persona trabajadora. En estos supuestos, la solución es controvertida en la doctrina. A nuestro parecer, coincidimos con la posición doctrinal que considera aplicable la presunción del carácter laboral del accidente en la medida en la que la persona trabajadora acredite que la contingencia tuvo lugar durante su tiempo de trabajo por cualquier medio aceptado en Derecho (LUQUE y GINÉS, 2016, p. 71)<sup>14</sup>, en atención a los motivos antes expuestos.

---

<sup>14</sup> En contra, considerando que corresponde a la persona trabajadora *“demostrar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo, teniendo en cuenta que, en caso de duda, se resuelve a favor del trabajador en virtud del «principio pro operario»”*, (PÉREZ DE LOS COBOS y THIBAUT, 2001, p. 82).



En cualquier caso, y como garantía para la parte empresarial ante posibles falsedades en el registro horario en supuestos de teletrabajo, es importante tener en cuenta que la doctrina judicial ya había considerado procedentes los despidos disciplinarios de personas trabajadoras por falsear este registro (SSTSJ del País Vasco de 25 de marzo de 2003, Rec. 269/2003; y de Cataluña de 4 de julio de 2007, Rec. 2561/2007). Recientemente, se ha aplicado esta misma doctrina dentro del ámbito del teletrabajo, en la STSJ de Madrid de 18 de julio de 2022 (Rec. 360/2022).

La empresa sancionó al trabajador con el despido disciplinario por la comisión de faltas muy graves, tipificadas en el Convenio colectivo de la empresa, art. 87, apartados 4º (transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo), 6º (abandono de destino injustificadamente durante un período superior a un día) y 8º (abuso de confianza respecto a la empresa o sus clientes), y en el Estatuto de los trabajadores. La declaración de datos falsos sobre el trabajo es causa de despido -STS de 22-33-90-, con amparo en el art. 54.2.d. ET, y como señalaba la STS de 20-06-88 "es el quebranto de la confianza mutua, que integra la base misma del contrato de trabajo, máxime cuando el empleado ha de desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, la figura sancionada con el despido en el precepto legal cuya infracción se denuncia".

Si bien consideramos que esta interpretación de la presunción del artículo 156.3 LGSS es la más adecuada para el teletrabajo, alguna sentencia ha sido más restrictiva en esta labor: STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022 (Rec. 2399/2021). El origen de este litigio se centra en dilucidar si el accidente sufrido por una ingeniera de montes mientras teletrabaja un día desde su domicilio es o no accidente de trabajo. En particular, el día de los hechos, la actora estaba teletrabajando en su domicilio con un horario de trabajo de 7:30 a 20 h (7 horas diarias). A las 9:15 h remite un correo electrónico y a las 9:41 h acude a la Mutua por dolor en hombro izquierdo donde se aprecia acromion horizontalizado con artropatía AC. En un primer momento, se determinó la existencia de una contingencia común, calificación ante la que accionó la trabajadora.

Llama la atención que el TSJ llegue a la conclusión de que *"no se ha acreditado que las lesiones que dieron lugar a la baja por IT [...] tengan relación con el trabajo ni con el accidente de trabajo,*

Concretamente, el trabajador despedido prestaba servicios para la empresa desde el año 2000, si bien el 31/7/2021 firmaron acuerdo de trabajo a distancia del 100% de la jornada, con horario de trabajo de 8 a 15 horas, y domicilio establecido en Madrid. No obstante, el trabajador ya venía desempeñando sus funciones en remoto mediante teletrabajo preferente por COVID-19 antes de la firma del Acuerdo. Los días 22, 28 y 29 de julio el actor realizó parte de fichaje de 8 a 15 horas; sin embargo, quedó acreditado que en esos días estuvo, en horario de trabajo, en Zaragoza, en los siguientes lugares: el hospital acompañando a su pareja a una cita médica, en un parque, en la peluquería para cortarse el pelo, en una cafetería y en un lavado automático de vehículos lavando su coche.

En ninguna ocasión el actor había comunicado su estancia en Zaragoza, siendo el único domicilio comunicado el sito en Madrid; y tampoco había solicitado permiso para realizar gestiones personales a su mando, registrando su jornada sin incidencias en los fichajes.

*pues en modo alguno está acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo”. Es más, se señala que, aunque la actora estaba teletrabajando, “no está acreditado que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio, pues como señala la juzgadora de instancia, los correos se pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en su domicilio, no se acredita que fuera en el lugar donde desarrolla su trabajo, y además tampoco se ha acreditado que realmente el accidente fuera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena a su trabajo, y además la versión que da la demandante ante la mutua y en su demanda difieren”. En consecuencia, no considera aplicable la presunción del artículo 156.3 LGSS y, dado que no se ha acreditado la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, no cabe considerar la contingencia como derivada de accidente de trabajo.*

Sin embargo, quizá esta conclusión pueda guardar relación con el hecho de que la versión que da la demandante sobre los hechos ante la mutua y en su demanda difieran, pues el relato fáctico de la sentencia de suplicación es muy escueto al respecto de esta cuestión.

Finalmente, merece ser destacada una consideración particular respecto del **tiempo de teledisponibilidad**. Recordemos que el tiempo de disponibilidad (en el caso del teletrabajo, “teledisponibilidad”) es aquel periodo temporal en el que la persona trabajadora está a disposición del empresario/a, pero no efectúa ninguna actividad profesional si no es requerida para ello. En función de las características de esta disponibilidad, el tiempo dedicado a la misma puede ser considerado tiempo de trabajo o no.

En efecto, la determinación de la naturaleza de este tiempo de disponibilidad o “guardia” ha sido ampliamente debatida en España y en la Unión Europea. Así, encontramos varias sentencias del TJUE que no siempre han seguido el mismo criterio. En la actualidad, la jurisprudencia europea ha declarado que una guardia en régimen de disponibilidad será considerada en su totalidad “tiempo de trabajo” –a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88–, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por la persona trabajadora, si durante esa guardia *“las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su facultad para administrar libremente, en esos periodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”* (SSTJUE de 9 de marzo de 2021, C-580/19 y C-344/19, aplicada recientemente por la STS del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2022, Rec. 123/2020 –Pleno–). En caso contrario, solo constituiría “tiempo de trabajo” el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada durante el periodo de disponibilidad.

Sobre la base de lo anterior, la pregunta natural es determinar cuándo una guardia no presencial *“genera, objetivamente, grandes limitaciones que tienen un impacto muy significativo en la administración, por parte del trabajador afectado, del tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales”*. Para responder a esta pregunta, el TJUE considera que debe prestarse especial atención a dos cuestiones: 1) el plazo del que dispone la persona trabajadora para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que es requerida para ello; y 2) la frecuencia media de las intervenciones que dicha persona ha de realizar efectivamente

durante ese período<sup>15</sup>. Aplicando esta doctrina, se ha entendido, con carácter general (a salvo de circunstancias particulares), que cuando el plazo de respuesta de la persona trabajadora se limita a algunos minutos durante un período de guardia, dicho período debe considerarse, en principio, en su totalidad, “tiempo de trabajo”.

Lo expuesto **respecto del tiempo de disponibilidad parece plenamente aplicable al teletrabajo. Así pues, cuando el tiempo de teledisponibilidad se considere tiempo de trabajo, quedaría dentro de la presunción del artículo 156.3 LGSS**; en caso contrario, estaría fuera del ámbito de aplicación de tal precepto (CERVILLA y JOVER, 2015, p. 24).

En cualquier caso, como indica expresamente el artículo 156.3 LGSS, nos encontramos ante una **presunción *iurs tantum*** que, por tanto, puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario. Ello adquiere especial relevancia si tenemos en cuenta la dificultad de verificar el momento exacto en el que se ha producido la lesión. En los supuestos de teletrabajo, esta dificultad es aún mayor, sobre todo si no se ha requerido asistencia sanitaria. Cuando opere esta presunción del carácter profesional del accidente sufrido por la persona trabajadora (por estar en lugar y tiempo de trabajo), parece que la forma más apropiada de desvirtuarla sería atendiendo a la propia tipología y naturaleza de la lesión sufrida. Dicho de otro modo, el instrumento de prueba más idóneo para tratar de demostrar el carácter no profesional de la contingencia sería acreditar suficientemente que el accidente no guarda relación alguna con el trabajo desarrollado. En este punto, adquiere especial relevancia la delimitación entre accidente de trabajo y accidente doméstico (SELMA, 2016, p. 144).

Siguiendo esta línea, cuando el accidente se deba a actos producidos por familiares de la persona trabajadora (u otras personas que se encuentren en el domicilio), aun cuando ocurran durante el tiempo de trabajo, parece razonable excluirlos como causados por causa o consecuencia del propio trabajo (CERVILLA y JOVER, 2015, p. 25).

---

<sup>15</sup> En cambio, el carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que la persona trabajadora no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial y el carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo no constituyen circunstancias pertinentes a efectos de calificar dicho período como “tiempo de trabajo” en el sentido de la Directiva 2003/88 (STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19).

## 6. Conclusiones

### 1) La desconexión digital es un deber de prevención de riesgos laborales

El derecho a la desconexión digital supone una serie de derechos entrelazados tales como el derecho a la intimidad, a la conciliación y a la salud. De todos ellos, es este último con el que guarda una más estrecha relación, en conexión con el derecho que los trabajadores y las trabajadoras tienen respecto de la prevención de riesgos laborales, concretamente para evitar o reducir el riesgo de fatiga informática. Con intención de salvaguardar este derecho, la nueva normativa del trabajo a distancia reconoce el derecho a la desconexión a todas las modalidades posibles de trabajo a distancia sin excepciones, y lo reconoce implícitamente al determinar que el horario de trabajo sea parte del contenido mínimo que debe abarcar el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora con relación al trabajo a distancia.

Sin embargo, la opción legislativa que articula la desconexión laboral se caracteriza por acudir a la legislación relativa a la protección de datos y no a aquella propia de la prevención de riesgos laborales. Además, fuera del teletrabajo, no se impide de forma clara y directa que la empresa envíe comunicaciones a la persona trabajadora en su tiempo de descanso y tampoco se acompaña la infracción del derecho a la desconexión digital con sanciones administrativas específicas.

Aun así, no podemos dejar de considerar la desconexión digital como parte integrante del deber de seguridad y salud de la empresa, principalmente por dos razones. Primero, porque la propia LTD debe ser considerada normativa de prevención de riesgos laborales con base en el artículo primero de la LPRL; y segundo, porque el objetivo declarado por la normativa de la desconexión es garantizar la protección y la seguridad de la persona trabajadora. Así, en el marco de la UE se ha definido el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a desconectarse como una herramienta de protección de la salud física y psicológica que garantice su bienestar, y se ha solicitado la inclusión de este derecho en las estrategias de salud y seguridad en el trabajo, así como el desarrollo de medidas y acciones psicosociales en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo en tanto en cuanto puede afectar a la salud.

Es más, dado que el no cumplimiento del derecho a la desconexión afecta a la salud y puede potencialmente causar daños, no es ya solo un deber del empresario, sino que, adicionalmente, este no puede ser considerado disponible por la persona trabajadora.

Ante esto, las empresas deben adoptar una serie de medidas relativas a la prevención:

- 1) La primera sería la necesidad de diseñar e implementar las medidas de desconexión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (evaluación, establecer medidas, etc.).
- 2) En segundo lugar, que las delegadas y los delegados de prevención participen de los protocolos de desconexión y en el diseño de las medidas para hacer efectivo este derecho.
- 3) En tercer lugar, formular la desconexión digital como principio universal sin excluir a ningún colectivo. No obstante, pueden haber modulaciones en el derecho e incluso, en casos excepcionales, limitaciones al mismo pactadas mediante acuerdos colectivos.

## **2) La necesidad de una evaluación de riesgos que contemple la desconexión digital de forma específica**

Incrementar los tiempos de trabajo haciendo un uso inadecuado de los dispositivos digitales es uno de los principales factores de riesgo y está directamente relacionado con una cultura empresarial que carece de políticas claras de promoción o retribución de las personas. La falta de criterios retributivos o de promoción objetivos y expresos puede considerarse un factor de riesgo dado que empuja a las personas trabajadoras a no desconectar en un contexto de alta competitividad con otros trabajadores y trabajadoras.

Una falta de definición clara y expresa de la carga de trabajo también supone uno de los factores principales a tener en cuenta. La persona trabajadora puede verse sometida a la tecnología de la que hace uso para trabajar, sin considerar que necesite pausas, descansos y, en definitiva, desconexión con objeto de poder cumplir los objetivos y la carga de trabajo marcada por la empresa.

Las medidas de control son otro factor de riesgo. La progresiva pérdida de funciones y autonomía que experimentan las personas trabajadoras, que se ven cada vez más monitorizadas de forma impersonal por algoritmos e IA, con la consecuente deshumanización de la actividad y de las relaciones laborales. Es decir, el exceso de monitorización puede incrementar los riesgos en el trabajo.

La no desconexión provocada por los factores antes mencionados y el continuo visionado de pantallas puede conducir a alteraciones del sueño y otros trastornos derivados. Además, el estado de continua alerta ante la recepción de cualquier comunicación supone una situación de estrés anticipado que puede derivar en un estrés crónico.

En este sentido, los riesgos principales que hemos observado son el estrés laboral y el síndrome de *burnout* y la posibilidad de padecer otros trastornos relacionados como enfermedades musculoesqueléticas y cardiovasculares, existiendo un gran incremento de estas últimas en la actualidad.

Por tanto, existe la obligación desde la prevención de riesgos laborales de evitar los factores antes mencionados, entendiendo que circunstancias como el género y la edad deberán ser tenidos en cuenta a la hora de aplicar las medidas preventivas necesarias.

## **3) Medidas preventivas específicas relacionadas con la desconexión digital**

Las medidas propuestas consisten en: **i)** la definición de una política de desconexión digital adecuada negociada con las delegadas y los delegados de prevención, **ii)** la formación de los teletrabajadores y teletrabajadoras antes y durante el teletrabajo, **iii)** la existencia de una política empresarial de trabajo alterno que permita prestar servicios en la sede empresarial periódicamente para fomentar las relaciones sociales, **iv)** el control de la carga de trabajo, **v)** la reducción de la monitorización excesiva, y **vi)** el diseño de herramientas de *feedback* que

permitan a las personas trabajadoras expresar su situación y a la empresa realizar un seguimiento conjunto.

Una de estas medidas debe ser, sin duda, limitar la capacidad de las empresas de comunicarse con sus empleados y empleadas durante los periodos de descanso, que debe incluirse en las políticas internas de las empresas y en los acuerdos. Uno de los efectos de considerar la desconexión como una derivada de la prevención es que será responsabilidad de la empresa que se aplique la política de la desconexión, incluso contra la voluntad de la persona trabajadora, asegurando que estas no realicen excesos de trabajo y puedan separar su vida personal y profesional.

Dado el carácter preventivo de esta política y su relación con la protección de la salud de las personas trabajadoras, lo más recomendable será su inserción en las políticas existentes en materia de riesgos laborales y no como una política de empresa distinta.

En este sentido, en la elaboración de esta política tiene cierta importancia el papel de las y los representantes de las personas trabajadoras, cuya consulta es preceptiva, y sería recomendable que tal derecho fuera ejercido por aquellos especializados en materia de prevención de riesgos laborales para integrar el riesgo de fatiga informática en la actividad preventiva. Aunque esta consulta no sea vinculante, debe tenerse en cuenta que la empresa debe consensuar los límites de la desconexión digital, ya sea por acuerdo con las y los representantes o a través del convenio.

La empresa, de acuerdo con lo pactado y lo que resulte de la política a aplicar, deberá actuar en consecuencia a fin de evitar los riesgos sin que pueda disponerse pacto en contrario. Así, por ejemplo, aunque el horario sea flexible, esto no será óbice para fijar una hora de inicio y otra de final de la jornada laboral, será preciso diseñar planes y acciones formativas, crear protocolos, instrucciones y guías sobre el uso de las NTIC y tener una política clara de supervisión, control y promoción. También deberán contar con procedimientos de solución de problemas y vías de comunicación adecuados.

#### **4) La persona trabajadora tiene derecho a la prevención durante el teletrabajo**

El hecho de que durante el teletrabajo no se esté en las instalaciones de la empresa no eximirá a esta de cumplir sus obligaciones de prevención. La prevención en el teletrabajo necesitará de una evaluación previa que permita planificar la actividad preventiva, quedando la empresa obligada por la LPRL a adoptar medidas preventivas si los resultados manifiestan situaciones de riesgo. En el caso del teletrabajo, tal información debe ser aportada bien por el personal teletrabajador –el cual debería contar con formación suficiente para tal cometido–, bien mediante la inspección adecuada por parte de las y los técnicos especialistas, del lugar donde se realiza el teletrabajo.

#### **5) La persona teletrabajadora no puede sufrir represalias por denegar a la empresa el acceso a su domicilio**

Por norma general, el lugar del teletrabajo será el domicilio de la persona teletrabajadora y, por tanto, el acceso al mismo solo será posible mediante el expreso consentimiento de esta, que podrá ser revocado en cualquier momento. La negativa a esto no puede justificar el rechazo de

la solicitud del teletrabajo ni mucho menos sanción alguna, siendo nula cualquier imposición por parte de la empresa en este sentido.

Cuestión distinta es que la persona teletrabajadora se niegue en rotundo a colaborar, bien proporcionando acceso o bien información, para la correcta evaluación de los riesgos laborales de su entorno de trabajo. En este caso, esta conducta sí podría dar lugar a sanciones proporcionales y, además, la empresa sería responsable de la prevención de la persona trabajadora dentro de los límites de la información que obre en su poder. Por último, en caso de haberse proporcionado información falsa por parte de la persona teletrabajadora, dependiendo de la gravedad de la conducta, podría haber causa de sanción disciplinaria.

La información recabada permitirá una adecuada implementación de las medidas necesarias, pero también una mejor delimitación del espacio de trabajo. Ahora bien, que el centro de trabajo coincida con el domicilio de la persona trabajadora no supone que esta se halle encerrada durante toda su jornada, pues es admisible que realice ciertos desplazamientos dentro de unos criterios de normalidad y razonabilidad. Tampoco se puede entender que la persona trabajadora quede desligada de la prestación laboral y de la empresa en cada momento en que esta se levanta del escritorio.

**6) El accidente *in itinere* en el teletrabajo contempla acudir al domicilio, desde otros domicilios, para teletrabajar**

Aquellos accidentes ocurridos por quien se desplaza a su residencia habitual donde trabaja desde segundas residencias, incluso el día previo a iniciar la actividad, si el desplazamiento ha tenido como fin acudir al teletrabajo, deberá ser entendido como accidente *in itinere*.

**7) La casa y sus alrededores como lugar de trabajo a efectos de la presunción de laboralidad en accidentes de trabajo en el teletrabajo**

En relación con los accidentes laborales, la definición del espacio de trabajo cobra especial relevancia por razón de la presunción del art. 156.3 LGSS que presume cualquier contingencia como laboral siempre que se haya producido en el “lugar” y el “tiempo” de trabajo. En este sentido, se concluye que ir al baño o a la cocina durante el tiempo de trabajo no desvirtúa la aplicación de esta presunción, aunque el espacio de trabajo sea una habitación concreta. Tampoco desvirtúa la presunción el hecho de bajar a una cafetería o ir a comprar el pan durante el tiempo de descanso razonable en el teletrabajo.

**8) El “tiempo” de trabajo a efectos de la presunción de accidente de trabajo vendrá determinado por los tiempos reales de conexión y no por lo establecido formalmente**

Por lo que conlleva al tiempo de trabajo, tendrá especial relevancia la existencia o no de sistemas de control del mismo, que podrán determinar si el accidente ocurrió durante el tiempo de la prestación laboral o si no existía tal prestación. También si existen registros electrónicos de trabajo que puedan determinar realmente los tiempos de prestación.

También será fuente de información el propio acuerdo firmado entre la empresa y la persona trabajadora donde, como ya se ha mencionado, debe figurar el horario y las reglas de



disponibilidad. Ahora bien, este horario plasmado en el acuerdo de teletrabajo no impedirá que se puedan contemplar en la presunción de accidente de trabajo otros momentos en los que la persona teletrabajadora estuviera prestando servicios. Esta “ampliación” horaria podrá probarse bien mediante el registro electrónico en caso de que exista, bien mediante un exceso de carga de trabajo que indique la necesidad de seguir trabajando realmente más allá del horario formal.

Concretamente, se defiende que el hecho de que no exista un registro real de los tiempos de conexión (registro horario), como obliga la normativa, debe poner a la empresa en situación de tener que demostrar que la persona trabajadora no estaba trabajando en el momento del accidente.

**9) Los accidentes durante las guardias de teletrabajo pueden entrar en la presunción de laboralidad si el tiempo de respuesta concedido durante la guardia es breve**

En este sentido, para determinar si un intervalo de guardia puede considerarse o no tiempo de trabajo habrá que seguir los criterios del TJUE. Según doctrina del Tribunal europeo, solo será tiempo de trabajo **i)** si se requiere que la persona trabajadora esté preparada para trabajar en muy poco tiempo desde la solicitud de incorporación al trabajo durante el tiempo de la guardia, y **ii)** que se le llame efectivamente para teletrabajar durante la guardia con cierta frecuencia. Si resulta que queda determinado como tiempo de trabajo, entonces estamos hablando de tiempo de trabajo durante toda la guardia y le será de aplicación la presunción de laboralidad en caso de accidente de trabajo.

## 7. Recomendaciones

En este apartado se formulan algunas recomendaciones dirigidas a distintos colectivos: el legislador, interlocutores sociales, empresas, delegados y delegadas de prevención y personas teletrabajadoras.

### **Para el legislador:**

- ✓ Introducir de forma explícita y desarrollada la desconexión laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Establecer criterios para determinar las circunstancias que podrían justificar la “re-conexión” extraordinaria de las personas en régimen de teletrabajo.
- ✓ Reconocer la nulidad de las medidas que supongan la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

### **Para los interlocutores sociales:**

- ✓ Desarrollar la desconexión laboral en el articulado de los convenios colectivos referido a la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Tener una especial cautela a la hora de introducir la “re-conexión” extraordinaria de las personas en régimen de teletrabajo en los convenios colectivos.
- ✓ Crear nuevas figuras de representación especializada en materia de riesgos laborales más adaptadas a las situaciones de teletrabajo. Por ejemplo, las delegadas y delegados de prevención en materia de salud mental y desconexión laboral.
- ✓ Establecer unos requisitos mínimos de idoneidad que deba cumplir el lugar de trabajo designado para teletrabajar a efectos preventivos.
- ✓ Se podría negociar el método de evaluación o puestos que van a necesitar el acceso al domicilio, de manera justificada.
- ✓ Regular la información y formación necesaria que deberá ofrecerse a las personas teletrabajadoras en materia preventiva para poder colaborar debidamente en el ámbito de la prevención de riesgos.
- ✓ Regular la reversión del trabajo a distancia. En esa regulación se podría incluir como causa de reversión por iniciativa de la empresa, que el lugar de trabajo habilitado no cumpla o deje de cumplir los requisitos necesarios en materia preventiva.
- ✓ Establecer unos requisitos mínimos para que una persona pueda acceder a la modalidad de teletrabajo, entre ellos, se podría valorar exigir una antigüedad mínima en la empresa y/o en el puesto de trabajo concreto, así como un desempeño adecuado de su trabajo.
- ✓ Evaluar los riesgos domésticos con incidencia en la salud y seguridad de las personas teletrabajadoras, especialmente las medidas de emergencia en el hogar.

- ✓ Realizar un diseño adecuado de los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa.
- ✓ Establecer una política de teletrabajo alterno con carácter preferente. De no ser posible, establecer reuniones periódicas con las personas teletrabajadoras para fomentar su interacción personal con el resto de la plantilla.
- ✓ Cuando sea posible, establecer un horario de prestación de los servicios de las personas teletrabajadoras. Si ello no es posible debido a la existencia de flexibilidad, pactar un horario dentro del cual se pueda hacer uso de tal flexibilidad.
- ✓ Fijar en el acuerdo de trabajo a distancia los lugares desde los cuales se teletrabaja, sea uno o varios los seleccionados.
- ✓ Regular de manera clara el régimen de teledisponibilidad aplicable a las personas teletrabajadoras de la empresa.

**Para las empresas:**

- ✓ Tener en cuenta la perspectiva de género y edad en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- ✓ Promover una coordinación y comunicación fluida entre el servicio responsable de implantar el teletrabajo y el servicio de prevención o modalidad organizativa específica.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las políticas preventivas en materia de desconexión laboral, no solo por parte de las personas teletrabajadoras, sino también por los mandos intermedios.
- ✓ Articular medios de control de la actividad laboral de las personas teletrabajadoras que sean transparentes, adecuados y que garanticen la intervención humana.
- ✓ Establecer políticas de promoción y retribución que se basen en la calidad del trabajo realizado y no en la disponibilidad 24/7.
- ✓ Apostar por un teletrabajo de calidad con dispositivos electrónicos adecuados para las personas trabajadoras y con un soporte técnico que dé cobertura en caso de incidencia.
- ✓ No exigir el consentimiento de la persona trabajadora con carácter previo y genérico en cláusulas contractuales o convencionales.
- ✓ Ofrecer formación previa al inicio de la prestación a distancia y periódica a las personas teletrabajadoras en materia de uso adecuado de las NTIC y posibles riesgos psicosociales asociados a ellas.
- ✓ Ofrecer formación al resto de la plantilla de la empresa sobre cómo gestionar el trabajo con personas teletrabajadoras.
- ✓ Ofrecer formación específica sobre riesgos psicosociales a las delegadas y delegados de prevención, para que puedan ayudar a las personas teletrabajadoras en la detección de estas

situaciones y sepan orientarlas sobre el procedimiento a seguir en caso de detectar situaciones de riesgo.

- ✓ Ofrecer un servicio técnico de apoyo a las personas teletrabajadoras para poder solventar las incidencias técnicas e informáticas de manera rápida y eficaz.
- ✓ Instaurar una herramienta de feedback para evaluar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y, en su caso, identificar posibles ámbitos de mejora y situaciones de riesgo en las que debe actuarse.
- ✓ Ofrecer reconocimientos médicos a las personas teletrabajadoras, tanto antes de iniciar su prestación a distancia, como de manera periódica, especialmente, para analizar la evolución de la exposición a los riesgos asociados al uso continuado a pantallas de visualización y a los riesgos psicosociales.

**Para las delegadas y los delegados de prevención:**

- ✓ Reforzar los canales de comunicación con las personas en situación de teletrabajo.
- ✓ Articular formas de desempeño de la labor representativa que se ajusten mejor al teletrabajo. Por ejemplo, la asignación de algunas delegadas o algunos delegados de prevención para las personas teletrabajadoras y otros para las personas trabajadoras presenciales.
- ✓ Establecer un sistema de control horario que ofrezca garantías de veracidad. Si no fuera posible, al menos, contar con un sistema de fichaje para las personas teletrabajadoras. En último lugar, requerir el envío de un correo electrónico al iniciar la jornada laboral y al finalizar la misma como comprobante.

**Para las personas teletrabajadoras:**

- ✓ Cumplir de forma escrupulosa la política preventiva de la empresa en materia de desconexión laboral.
- ✓ Mostrar una especial diligencia a la hora de informar a las empresas y delegadas y delegados de prevención respecto de aquellos factores de riesgo que puedan suponer una conectividad permanente y constante más allá de su jornada de trabajo y que repercuten de forma negativa sobre su salud.

## 8. Bibliografía

- ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. (2009), “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales*, núm. 102.
- ALTÉS TARREGA, J.A. y YAGUÉ BLANCO, S. (2020), “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”, *Labos*, Vol. 1, No. 2.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2018), *Los retos de la economía colaborativa en la prevención de riesgos laborales*.
- “[AXA regula la desconexión digital como medida de conciliación y flexibilidad](#)” (2018), *Capital Humano*, nº 328
- BARRIOS GAUDOR, G.L. (2019), “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 1 parte Estudios.
- CERVILLA GARZÓN, M. J., y JOVER RAMÍREZ, C. (2015), “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, núm. 4, octubre-diciembre, versión electrónica.
- CIALTI P.H. (2017), “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, *Temas Laborales*, nº 137, pp. 161-181.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016), *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ediciones CEF.
- DRAGIOTI, E., RADUA, J., SOLMI, M. *et al*, “Global population attributable fraction of potentially modifiable risk factors for mental disorders: a meta-umbrella systematic review”, *Molecular Psychiatry*, 2022, disponible en <https://doi.org/10.1038/s41380-022-01586-8>
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (Dir.) (2018), *Guía de estudio: El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (2011), “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo. II Jornadas universitarias castellano y leonesas sobre prevención de riesgos laborales*, EOLAS ediciones, León, pp. 17-38.
- GALLUP, State of Global Workplace, 2022, disponible en <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

- GIMENO NAVARRO, M. A. (Coord.) (2019), *Guía Prevención psicosocial integral en las empresas. Orientaciones para la acción*, UGT.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (2022), Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores, en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022, pp. 125-145.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. (2019), “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 432, pp. 61-87.
- INSHT (2022), Factores de riesgo psicosocial del personal trabajador en los call center.
- INSST (2013), *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2013.
- INSST (2022), *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, julio de 2022.
- ITSS (2021) Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.
- LAHERA SÁNCHEZ, A., TOVAR, F. J., NEGRO MACHO, A. (2021), “Aspectos sociológicos del teletrabajo: calidad del trabajo digital y riesgos laborales”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, X., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de septiembre, Wolters Kluwer, Madrid, pp. 419-471.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2022), “Guardias localizadas: a veces tiempo de trabajo, a veces periodos de descanso”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1. No citado
- LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A. (2016), *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE.
- MARTÍNEZ SELVA, J. M. (2016), “Tecnoestrés laboral: el estrés derivado de la implantación de las nuevas tecnologías”, en GARCÍA DE LA TORRE, A. (Dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2016. Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC.
- MERCADER UGUINA.J.R. (2016), “El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)”, *Revista de Información Laboral*, nº 10.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2017), “Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer, Madrid, pp. 19-82.

- MINISTERIO DE SANIDAD (2022), Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026, Madrid.
- MIÑARRO YANINI, M. (2020), “El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital”, en AA.VV. (Dir. M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, Aranzadi, Pamplona.
- MOLINA NAVARRETE.C. (2018), “¿Saber es poder? Conectividad empresarial, geolocalización (GPS) y autodeterminación digital del trabajador”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), nº 419, pp. 136-146.
- MORENO ROMERO, F. (2021), “Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, X., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de septiembre, Wolters Kluwer, Madrid, pp. 473-502.
- MORENO SOLANA, A. (2022), “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Condiciones de trabajo y empleo. Una mirada a las Administraciones Públicas*, Vol. 8.
- MUÑOZ RUIZ, A.B., (2012), “Trabajo a distancia”, en AA.VV. (Dir. I. García-Perrote y J.M. Mercader Uguina), *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, pp. 135-156.
- MUÑOZ RUIZ, A.B., (2009), “El sistema normativo de la prevención de riesgos laborales”, Lex Nova.
- MUÑOZ RUIZ, A.B. (2020), “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo” *Trabajo y Derecho*, nº 12.
- OIT (2016), *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J. (2001), *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- RAY, J. (2016), “Grande accélération et droit à la déconnexion”, *Droit Social*, nº 11.
- ROJAS RIVERO, G. P. (2020), “Los llamados riesgos emergentes de carácter psicosocial vinculados al trabajo”, en VV. AA., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum, pp. 189-215.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M. Y. (2021), “Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, X. (Coords.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de septiembre, Wolters Kluwer, Madrid, pp. 377-418.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2020) “¿La hora del teletrabajo?”, *Trabajo y Derecho*, nº 66.



- SELLAS I BENVINGUT, R. (2001), *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Aranzadi, Navarra.
- SELMA PENALVA, A. (2016), “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales*, núm. 134, 2016, pp. 129-166.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2015), “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, p. 228.
- SLIC (2018), *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales*, Comisión Europea, 8 octubre de 2018.
- THIBAUT ARANDA, J. (2000), *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2019) “En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo” (Complying With the First Law of Robotics: An Analysis of the Occupational Risks Associated With Work Directed by an Algorithm/Artificial Intelligence), *Labour & Law Issues*, 5 (2).
- TODOLI y PEIRÓ (2022), *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana*, LABORA (en prensa).
- UGT (2016), *Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo. Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, GARCÍA DE LA TORRE, A. (Dir.), Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC.
- UGT (2019), *Hiperconectividad y conciliación*.
- UPF Barcelona School of Management (2021), *La sobreconexión digital a l’empresa afecta especialment la salut de les dones*.
- VALLECILLO GÁMEZ.M.R. (2017), “El derecho a la desconexión: ¿"Novedad digital" o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 408, pp. 167-178
- VIDAL, P. (2018), “La desconexión digital laboral es ya una realidad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 946, BIB 2018\14232.





VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

**UGT**    
País Valencià